



Bližajo se dopusti. Ste pravilno odmerili dopust in izplačali regres?

Pet najpogostejših vprašanj in odgovorov s področja odmere letnega dopusta in regresa.

Polona Fink Ružič, Prava služba GZS



svetovalec

V primeru, da prenehanja delovnega razmerja pred koncem koledarskega leta nismo mogli predvideti, ima delodajalec pravico do vračila preveč plačanega regresa.

1. Kateri presečni datum je pravilen za presojanje izpolnjevanja kriterijev za dodatne dni letnega dopusta?

Zakonsko določene dodatne dni letnega dopusta, na primer v primeru starejših delavcev, upoštevanja številca otrok, ipd., se presoja glede na to, kateri kriteriji bodo izpolnjeni najkasneje do 31. decembra tekočega leta oziroma leta, za katerega se letni dopust odmerja. V kolikor v času odmere izpolnitve kriterija ni bilo mogoče predvideti, je potrebno izdati novo obvestilo o odmeri.

Na enak način se odmerjajo dodatni dnevi letnega dopusta, ki so določeni v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca, razen če je v sami kolektivni pogodbi ali splošnem aktu določeno drugače. Zlasti pri kriterijih, ki so povezani s pogoji dela (npr. izmensko delo), je smiselno določilo, da se ga presoja glede na preteklo koledarsko leto. Takšna določba namreč omogoča lažjo odmero in pomeni manj težav v praksi. Hkrati je smiselno, da se ob tovrstnih pogojih določi tudi, koliko časa v koledarskem letu mora delavec delati v določenih pogojih, da je upravičen do dodatnih dni (podobno kot je to npr. določeno za nočnega delavca).

2. Kdaj je potrebno delavcu izdati odmero letnega dopusta, če se pri delodajalcu zaposli po 31. marcu?

Zakon neposredno navedenega primera ne ureja. Priporočamo pa, da delodajalec obvestilo o odmeri letnega dopusta izda ob sklenitvi delovnega razmerja.

3. Ali delavcu, ki dela krajši delovni čas od polnega, pripada celoten regres ali sorazmeren del regresa?

Delavec, ki dela krajši delovni čas na podlagi posebnih predpisov (o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju in starševskem varstvu), ima pravico do celotnega regresa.

Delavcu, ki dela krajši delovni čas brez podlage v zgoraj omenjenih predpisih oziroma na podlagi dogovora z delodajalcem, pa pripada sorazmerni del regresa, ima pa pravico do celotnega letnega dopusta.

4. Kaj storiti v primeru, ko je bil delavcu izplačan polni regres, kasneje pa delavcu delovno razmerje nepričakovano preneha? Ali lahko preveč izplačan regres odtegnemo pri zadnji plači?

V primeru, da prenehanja delovnega razmerja pred koncem koledarskega leta nismo mogli predvideti, ima delodajalec pravico do vračila preveč plačanega regresa. Enako velja glede vračila preveč plačanega nadomestila za letni dopust. Težava pri tem pa nastopi pri sami izvedbi.

Tudi za ta primer velja, da lahko delodajalec svojo terjatev do delavca pobota pri plači le s pisnim soglasjem delavca. Pri tem pa je soglasje lahko veljavno dano šele po nastanku delodajalčeve terjatve, ta pa nastane šele v trenutku prenehanja pogodbe o zaposlitvi. V kolikor ne gre za sporazumno prenehanje pogodbe o zaposlitvi in v kolikor delavec terjatve ne bi prostovoljno vrnil, bi moral torej delodajalec svojo terjatev zahtevati pred sodiščem.

5. Ali se lahko letni dopust izrablja po urah?

V skladu z zakonom se lahko letni dopust določa in izrablja le v delovnih dnevih in ne po urah. Pri izrabi letnega dopusta se upošteva le delovni dan v celoti. Pri tem ni pomembno, koliko ur znaša delavčeva delovna obveznost na dan izrabe letnega dopusta (je pa navedeno pomembno pri izplačilu nadomestila plače). Kot dan letnega dopusta se šteje vsak dan, ki je pri delodajalcu za posameznega delavca določen kot delovni dan. [gg](#)



Foto: Depositphotos

Pravni portal
GZS

