

Letni dopust in regres po ZDR -1

Po ZDR -1 je uveljavljena sorazmernost pravice do letnega dopusta glede na čas zaposlitve v koledarskem letu (161. člen ZDR -1). Delavec je tako upravičen le do sorazmernega dela letnega dopusta, če ni delal celo koledarsko leto, in to ne glede na to, ali se je po prenehanju delovnega razmerja zaposlil pri drugem delodajalcu, se upokojil, odšel na Zavod ... Glede na to ureditev je bila tudi crtana dolžnost izdaje potrdila o izrabi letnega dopusta, saj novega delodajalca ne bi smelo zanimati koliko dopusta je delavec izrabil pri prejšnjem delodajalcu. Razen seveda, če se z delavcem dogovorita, da bo lahko pri njem koristil del neizrabljenega dopusta, ki ga je pridobil pri prejšnjem delodajalcu. Takrat bo dobra volja starega delodajalca, da novemu izda takšno potrdilo. Novi delodajalec je vedno dolžan delavcu zagotoviti sorazmerni del, četudi je morda pri prejšnjem že izrabil celoten pripadajoci dopust. To ni stvar novega delodajalca in nenazadnje lahko stari delodajalec v določenih primerih od delavca celo zahteva odškodnino zaradi preveč izrabljenega letnega dopusta.

Enako je z regresom, ki se veže na pravico do izrabe letnega dopusta, le s to razliko, da bo novi delodajalec v primeru menjave zaposlitve med koledarskim letom moral vedeti, kolikšen regres je bil delavcu izplačan pri prejšnjem delodajalcu, saj mora ob izplacilu (sorazmernega dela) regresa odvesti prispevke, ce je z izplacilom prekoračen skupen znesek regresa, kot je določen z Uredbo.

Regres mora delodajalec zaposlenemu izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

Zaposleni ima pravico do letnega dopusta, ki ne more biti krajši kot 4 tedne, v posameznem koledarskem letu, ne glede na to ali dela polni delovni čas ali delovni čas, ki je krajši od polnega. Najmanjše število dni letnega dopusta je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega zaposlenega.

Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dnevih (ne v urah). Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za posameznega zaposlenega določen kot delovni dan.

Zaposleni pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja.

Zaposleni, 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 - ima pravico do sorazmernega dela dopusta.

Ce zaposleni med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje zaposlitve pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen ce se zaposleni in delodajalec dogovorita drugače.

Pri izračunu sorazmernega dela dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.

Ce ima zaposleni pravico le do sorazmernega dela dopusta, ima tudi pravico le do sorazmernega dela regresa.

Ce ima zaposleni sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. To pa ne velja v primerih, ko zaposleni dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom ZDR -1 – zaposleni, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, ima pravice iz socialnega zavarovanja, kot ce bi delal polni delovni čas.

Zaposleni za krajši delovni čas (to je manj kot je polni delovni čas) ima pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot zaposleni, ki dela polni delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače.

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.

URA-NIČ, Urška Uranic, s.p., Klanec 34A, 1218 Komenda
Telefon, e-pošta: GSM 031 608 900 , info@uranic.si
ID ZA DDV: SI98371347



URA-NIČ

DAVČNO SVETOVANJE IN RAČUNOVODSKE STORITVE

Delodajalec je dolžan zaposlenemu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, zaposleni pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj 2 tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.

Zaposleni ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oz. 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.

Zaposleni, ki dela v tujini, lahko v celoti izrabi letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta, ce je tako določeno s kolektivno pogodbo delodajalca.

Zaposleni, ki ima v prvem letu zaposlitve pravico do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, pridobi pravico do izrabe letnega dopusta za naslednje koledarsko leto ob začetku naslednjega koledarskega leta.

Vir: www.racunovodja.com

URA-NIČ, Urška Uranic, s.p., Klanec 34A, 1218 Komenda
Telefon, e-pošta: GSM 031 608 900 , info@uranic.si
ID ZA DDV: SI98371347