

Lanski dopust – rok za izrabo se izteka!

Lanski dopust lahko izrabite le še do konca junija!

30.6.2020 je skrajni rok, do katerega se mora izrabiti lanski dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu (prenosno obdobje). **Seveda se lanski dopust izrabi v dogovoru z delodajalcem.**

Delavec že po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) ne sme prenesti celotnega letnega dopusta v naslednje koledarsko leto. ZDR-1 v 162. členu določa, da je delavec dolžan do konca koledarskega leta, in sicer tekočega leta, izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta. Ostali del dopusta pa se lahko prenese v naslednje koledarsko leto. Vendar pa lahko izrabo lanskega dopusta delodajalec še dodatno omeji. Lanski dopust je lahko urejen z internim pravilnikom/kolektivno pogodbo ali pa samo pogodbi o zaposlitvi.

Delodajalec ima tudi možnost, da v internem aktu/kolektivni pogodbi delodajalca določi koliko dopusta se lahko prenese v naslednje koledarsko leto. Koliko dopusta se lahko prenese, je lahko določeno tudi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

ZDR-1 ne določa koliko dni dopusta se lahko prenese v naslednje leto. Določa zgolj, da mora delavec v koledarskem letu porabiti vsaj dva tedna dopusta.

Ali obstajajo izjeme?

ZDR-1 je določil daljše obdobje za prenos, v katerem ima delavec, ki je bil v tekočem koledarskem letu večino časa opravičeno odsoten z dela, še pravico izrabiti letni dopust. In sicer je to obdobje do 31. decembra naslednjega leta. Do tega datuma mora delavec izrabiti ves lanski dopust. Slednje velja le za v zakonu navedene primere.

Primeri, ko je prenosno obdobje daljše, in je tako mogoče koriščenje dopusta do 31.12. v prihodnjem letu so:

- odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe,
- porodniški (materinski) dopust ali
- dopusta za nego in varstvo otroka (starševski dopust).

Lanski dopust in epidemija COVID-19

Ali lahko glede na trenutno situacijo – razglašeno epidemijo vseeno koristite dopust? Seveda! V kolikor ima delavec lanski dopust, mu mora delodajalec omogočiti, da ga pokoristi do 30.6.2020. In sicer ne glede na to, ali je delavec na čakanju na delo /odsoten zaradi višje sile (zaprtje mej, varstvo otrok zaradi zaprtja vrtcev in šol, zaradi ustavitve javnega prevoza). Prav tako v primeru, če je delodajalec uveljavljal povračilo nadomestilo plače za slednja dva ukrepa. Namreč, če delavec v dogovoru z delodajalcem v času začasnega čakanja na delo izrabi pravico do letnega dopusta, ima za čas izrabe letnega dopusta pravico do nadomestilo plače v skladu z ZDR-1. Tako je določeno v Zakonu o interventnih ukrepih za zajezitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (ZIUZEOP).

Vir: Data d.o.o.

NOVICE



Info SKEI št.4/2020

05.05.2020 -



Prvomajska čestitka in brošura ob 130 letnici prvomajskega praznovanja

29.04.2020 - Živela 1. in 2. maj

DELAVSKA ENOTNOST



Delavska enotnost št. 7, 24.4.2020

05.05.2020 - Živela 1. in 2. maj!



Delavska enotnost št. 6, 19.3.2020

05.05.2020 - Ob izbruhu novega koronavirusa

© Vse pravice pridržane.

[Odjava iz e-novic](#)

To sporočilo ste prejeli, ker ste se na prejemanje naših sporočil prijavili preko naše spletne strani ali pa ste se s prejemanjem izrecno strinjali. Če se želite odjaviti, lahko to storite kadarkoli s klikom na zgornjo povezavo in naših e-novic ne boste več prejeli.