

Datum: 23. 6. 2026

## **Kršitve pravice do regresa za letni dopust še vedno med najpogostejšimi**

Pravica do regresa za letni dopust predstavlja eno izmed temeljnih pravic delavcev v delovnem razmerju. Slovenska delovnopravna zakonodaja regres obravnava kot neločljivo povezano pravico z letnim dopustom, katere namen je delavcem omogočiti lažje financiranje počitka in regeneracije. Kljub jasni zakonski ureditvi pa so kršitve, povezane z izplačilom regresa, še vedno med najpogostejšimi ugotovljenimi nepravilnostmi na področju delovnih razmerij.

Vsako leto se ob približevanju zakonskega roka za izplačilo regresa pojavljajo številna vprašanja glede višine regresa, rokov izplačila in pravic delavcev v različnih oblikah zaposlitve. Praksa kaže, da nekateri delodajalci še vedno ne spoštujejo zakonskih določb, kar lahko vodi do delovnopravnih sporov, inšpekcijskih postopkov in finančnih sankcij.

Pravico do regresa ureja 131. člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki določa, da je delodajalec dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres najmanj v višini minimalne plače. Regres mora biti praviloma izplačan najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta. Izjema je mogoča le v primeru nelikvidnosti delodajalca in če je takšna možnost določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, pri čemer mora biti regres izplačan najpozneje do 1. novembra tekočega leta.

Pravica do regresa je neposredno vezana na pravico do letnega dopusta in ne na dejansko izrabo dopusta. To pomeni, da delavcu regres pripada tudi v primerih, ko zaradi bolezni, starševskega dopusta ali drugih upravičenih razlogov dopusta ni mogel koristiti. Prav tako imajo delavci, zaposleni za krajši delovni čas, praviloma pravico do sorazmernega dela regresa, razen v posebej določenih primerih, ki jih opredeljuje zakon.

Ena najpogostejših kršitev je neizplačilo regresa v zakonsko določenem roku. Kljub jasni zakonski določbi nekateri delodajalci regres izplačajo z zamudo ali pa ga sploh ne izplačajo. Takšno ravnanje predstavlja prekršek in lahko povzroči odškodninsko odgovornost delodajalca ter obveznost plačila zakonskih zamudnih obresti.

Druga pogosta nepravilnost je izplačilo regresa v prenizkem znesku. Zakon določa minimalni standard, ki ga delodajalec ne sme znižati. Če kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi določa višji znesek regresa, mora delodajalec spoštovati tudi te določbe. Delavec se pravici do regresa ne more veljavno odpovedati, saj gre za zakonsko zagotovljeno pravico. V praksi se pojavljajo tudi primeri napačnega obračunavanja sorazmernega dela regresa. Težave so pogoste predvsem pri delavcih, ki med letom zamenjajo delodajalca ali sklenejo delovno razmerje za določen čas. V takšnih primerih mora biti regres izračunan sorazmerno obdobju zaposlitve pri posameznem delodajalcu.

Dodatno problematiko predstavljajo primeri prikritega izogibanja obveznosti izplačila regresa, ko delodajalci poskušajo regres nadomestiti z drugimi prejemki ali ga vključiti v redno plačo. Takšna praksa ni skladna z namenom zakonodaje in lahko predstavlja kršitev delovnopravnih predpisov.

Neizplačilo ali nepravilno izplačilo regresa ima lahko za delavce pomembne socialne in finančne posledice. Regres je namenjen kritju stroškov oddiha in prostega časa, zato njegovo neizplačilo pogosto vpliva na kakovost življenja zaposlenih in njihovih družin. Na drugi strani se delodajalci v primeru ugotovljenih kršitev soočajo z različnimi posledicami. Inšpektorat Republike Slovenije za delo lahko uvede inšpekcijski postopek,

odredi odpravo nepravilnosti ter izreče globe. Poleg tega lahko delavec svoje pravice uveljavlja tudi sodno, kar za delodajalca pomeni dodatne stroške in morebitno škodo za ugled organizacije.

Inšpektorat za delo ima ključno vlogo pri zagotavljanju spoštovanja delovnopravne zakonodaje. Vsako leto pred iztekom roka za izplačilo regresa opozarja delodajalce na njihove obveznosti in izvaja nadzore pri delodajalcih, kjer obstaja sum kršitev. Nadzorni postopki pomembno prispevajo k večji pravni varnosti zaposlenih ter k ozaveščanju delodajalcev o njihovih zakonskih obveznostih.

Kljub temu statistični podatki in praksa kažejo, da je področje regresa še vedno eno izmed tistih, kjer se kršitve pojavljajo relativno pogosto. To kaže na potrebo po nadaljnem izobraževanju delodajalcev in zaposlenih ter po učinkovitem izvajanju nadzora.

Regres za letni dopust predstavlja pomemben element delavske socialne varnosti in eno izmed temeljnih pravic iz delovnega razmerja. Slovenska zakonodaja jasno določa upravičence, višino in rok izplačila regresa, zato je prostora za različne interpretacije relativno malo. Kljub temu ostajajo kršitve pravice do regresa med najpogostejšimi nepravilnostmi na področju delovnih razmerij.

Za učinkovito varstvo pravic zaposlenih je ključnega pomena, da so delavci seznanjeni s svojimi pravicami, delodajalci pa z obveznostmi, ki izhajajo iz delovnopravne zakonodaje. Le dosledno spoštovanje zakonskih določb lahko zagotovi pravično in zakonito delovno okolje ter prepreči nepotrebne spore med delodajalci in zaposlenimi.

SPOT svetovalka,  
Barbara Mesarec Jakopič, mag. manag.

Viri:

- <https://www.gov.si/novice/2026-04-17-pravico-do-regresa-za-letni-dopust-ima-vsak-delavec-ki-ima-sklenjeno-pogodbo-o-zaposlitvi/>
- <https://www.gov.si/novice/2025-06-23-regres-za-letni-dopust-2025-rok-visina-in-obveznosti/>
- <https://portal-zdr.si/articles/131?utm>
- [https://www.zsss.si/sindikalni-abc/regres-za-letni-dopust/?utm\\_source](https://www.zsss.si/sindikalni-abc/regres-za-letni-dopust/?utm_source)
- <https://www.racunovodstvo.net/zakonodaja/zdr/131-clen?utm>