

СТИЦАЊЕ И КОРИШЋЕЊЕ ПРАВА НА ГОДИШЊИ ОДМОР

Питање: Који су услови за стицање права запосленог на годишњи одмор и да ли се годишњи одмор може користити у више делова?

Одговор: Услов за стицање права на годишњи одмор Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) утврђује у члану 68. став 2. Према тој одредби, запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца (код којег остварује право на годишњи одмор).

При томе се под непрекидним радом сматра како време проведено на радном месту, ефективан рад, тако и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и време проведено на одсуству уз накнаду зараде.

Право на сразмерни део годишњег одмора Закон о раду утврђује у члану 72. Према тој одредби, запосленом припада право на дванаестину од пуног годишњег одмора (сразмерни део), утврђеног на основу члана 69. истог закона (који уређује материју дужине годишњег одмора), за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

То значи да најпре треба да се израчуна колико би радних дана износио пун годишњи одмор запосленог, да се затим израчуна једна дванаестина од тог броја радних дана, и, на крају, да се добијени број помножи бројем месеци непрекидног рада запосленог. Тако, ако би запослени, применом критеријума из колективног уговора, имао право на 25 радних дана годишњег одмора, једна дванаестина од тог броја износи 2,08 радних дана. Ако је тај запослени непрекидно у календарској години радио, на пример 3 месеца, имао би право на 6,24, односно 6 радних дана.

Закон о раду је у члану 73. предвидео могућност да се годишњи одмор користи у два или више делова. Запослени има право по самом закону да годишњи одмор користи у два дела, а у више делова може га користити само ако се о томе споразуме с послодавцем.

Услов за коришћење годишњег одмора у деловима јесте да запослени искористи први део годишњег одмора у трајању од најмање две радне недеље у календарској години, а остатак треба да искористи најкасније до 30. јуна следеће године.

Ипак, Закон о раду од наведеног правила предвиђа изузетак када је реч о запосленима који, у цели или делимично нису искористили годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета. Запослени који се нађе у таквој ситуацији има право да искористи цео годишњи одмор или неискоришћени део годишњег одмора до 30. јуна следеће године, што значи да у овом случају отпада услов у погледу коришћења првог дела годишњег одмора у трајању од најмање две радне недеље у календарској години.