

Godišnji odmor

ZAKON O RADU

(„Službeni glasnik RS“, br. 24. od 15.03.2005, 61 od 18.07.2005, 54 od 17.07.2009, 32 od 8.04.2013 i 75 od 21.07.2014.)

1) Sticanje prava na godišnji odmor

Član 68.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa ovim zakonom.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

Godišnji odmor, iako je u osnovi plaćeno odsustvo, ima karakter odmora, jer ima funkciju relaksacije zaposlenog i pripreme za dalje radno angažovanje. Prema odredbama zakona, godišnji odmor je pravo iz radnog odnosa koje se ostvaruje za kalendarsku godinu. Pravo na plaćeni godišnji odmor je jedno od Ustavom zagarantovanih prava zaposlenih, koje se bazira na Međunarodnoj konvenciji o godišnjem odmoru broj 132, koja je ratifikovana 1973. godine. Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti. Zaposleni stiče pravo na godišnji odmor u skladu sa odredbama zakona, koje poslodavci prenose u svoja opšta akta, odnosno ugovore o radu. Regulativa godišnjeg odmora, uglavnom u vezi dužine godišnjeg odmora, regulisana je i posebnim kolektivnim ugovorima po delatnostima, u kom slučaju poslodavci koji tim delatnostima pripadaju, moraju da ispoštuju te odredbe posebnih kolektivnih ugovora u svojim aktima.

Prema stavu 2. ovog člana, zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca, što je odredba koja se odnosi na sve zaposlene, dakle na zaposlene:

1) koji prvi put zasnivaju radni odnos, ili

2) koji radni odnos zasnivaju kod drugog poslodavca, čak iako su od prethodnog poslodavca imali prekid radnog odnosa duži od 30 radnih dana.

Znači, zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos, ili koji je u promeni zaposlenja, odnosno poslodavca imao prekid u radu duži od 30 radnih dana, može da pristupi korišćenju godišnjeg odmora već nakon mesec dana neprekidnog rada, što je bitna novina u Zakonu, koja će i olakšati planove korišćenja godišnjeg odmora.

Pri tome, pod neprekidnim radom u tih mesec dana, kao uslovom za sticanje prava na godišnji odmor, računa se zaposlenom vreme odsustvovanja zbog privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, kao i odsustva sa rada uz naknadu zarade. Praktično, sada prekid u radu zaposlenom od prethodnog poslodavca, i nije faktor za početak godišnjeg odmora, jer se u svim

slučajevima zapošljavanja, gleda samo neprekidan staž kod sadašnjeg poslodavca, i samo od navršetka mesec dana neprekidnog rada kod njega zavisi mogućnost sticanja prava na godišnji odmor.

U konkretnim slučajevima:

1) Ako zaposleni zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca narednog dana od dana prekida kod prethodnog poslodavca, ima obavezu da čeka jedan mesec na korišćenje godišnjeg odmora kod novog poslodavca;

2) Ako je zaposleni raskinuo radni odnos sa prethodnim poslodavcem, pa je posle 45 radnih dana zasnovao novi radni odnos kod drugog, mora kod njega da radi najmanje jedan mesec neprekidno, da bi stekao pravo da otpočne korišćenje godišnjeg odmora;

3) Zaposleni ili pripravnik, koji je prvi put zasnovao radni odnos, mora da radi najmanje jedan mesec neprekidno, da bi stekao pravo da otpočne korišćenje godišnjeg odmora;

4) Zaposleni koji je kod svog poslodavca koristio neplaćeno odsustvo od početka kalendarske godine, po povratku na rad tek posle jednog meseca neprekidnog rada stiće pravo na korišćenje godišnjeg odmora.

U skladu sa ovim zakonom, radni odnos se može zasnovati: na neodređeno vreme, na određeno vreme, sa punim ili nepunim radnim vremenom, u svojstvu pripravnika ili kao probni rad. U svim navedenim oblicima radnog odnosa stiće se pod jednakim uslovima pravo na godišnji odmor. Odnosno, zaposleni stiće pravo na godišnji odmor na bazi vremena provedenog na radu a ne u zavisnosti od vrste radnog odnosa ili dužine radnog vremena.

Prema tome, po odredbama ovog člana, precizira se kod regulisanja prava na korišćenje godišnjeg odmora, da zaposleni stiće pravo na korišćenje godišnjeg odmora posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca u toj kalendarskoj godini.

U stav 4. ovog člana uneta je odredba da se zaposlenom ne može zameniti pravo na godišnji odmor novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa. Ovom odredbom vrši se usklađivanje sa Konvencijom MOR broj 132 o plaćenom godišnjem odmoru, prema kojoj se godišnji odmor ne može zameniti novčanom naknadom osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

U vezi sticanja prava na godišnji odmor dajemo i nekoliko praktičnih objašnjenja.

1) Zaposleni koji odsustvuje sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, ne gubi pravo na godišnji odmor, ali da ga ne može istovremeno koristiti jer odsustvuje sa rada po drugom osnovu. Shodno tome, zaposleni koji odsustvuje sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, može tek po prestanku privremene sprečenosti započeti korišćenje godišnjeg odmora;

2) Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme ostvaruje pravo na godišnji odmor shodno članu 68. Zakona, kao i zaposleni koji radi puno radno vreme;

3) Zaposleni koji su zasnovali radni odnos na određeno vreme imaju sva prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, kao i zaposleni koji su zasnovali radni odnos na neodređeno vreme. Razlika je samo u tome što godišnji odmor za zaposlene koji su zasnovali radni odnos na određeno vreme može da se koristi u toku trajanja radnog odnosa na određeno, neposredno pre isteka roka za koji je zasnovan radni odnos i po isteku tog roka, u zavisnosti od dogovora sa poslodavcem;

4) Zaposleni koji je bio na neprekidnom bolovanju više od godinu dana, pa usled toga nije iskoristio pripadajući godišnji odmor u celini ili prvi deo tog odmora u toku kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, nema pravo da godišnji odmor za tu kalendarsku godinu koristi u narednoj godini. Međutim, zaposleni koji je bio na dužem bolovanju ima pravo na korišćenje godišnjeg odmora za tekuću kalendarsku godinu u punom trajanju, jer se, saglasno članu 68 stav 3. Zakona, vreme za koje je zaposleni odsustvovao sa rada zbog privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju smatra neprekidnim radom u pogledu sticanja prava na korišćenje godišnjeg odmora.

Odredba stava 4. ovog člana, da se zaposlenom ne može pravo na godišnji odmor zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa, osnov je za pravo zaposlenog na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor, u vezi čega će detaljnija objašnjenja biti data uz član 76. Zakona.

2) Dužina godišnjeg odmora

Član 69.

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne spreme zaposlenog i drugih kriterijuma utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu.

Prema članu 69. stav 1. Zakona, u svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom opštim aktom ili ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana. Zakon propisuje minimalni godišnji odmor, ali ne i maksimalni. Odnosno, od konkretnih merila kod poslodavca zavisi koliko dana godišnjeg odmora će koristiti u kalendarskoj godini svaki zaposleni. Prema tome, Zakon ne propisuje maksimalno trajanje godišnjeg odmora ali poslodavac može opštim aktom ili ugovorom o radu propisati maksimalan broj dana koliko može iznositi godišnji odmor. U tom slučaju godišnji odmor koji se utvrdi uvećanjem zakonskog propisanog minimuma broj dana predviđenim po osnovu kriterijuma za uvećanje dužine godišnjeg odmora, ne može biti duži od utvrđenog maksimalnog broja dana.

Treba napomenuti da ovaj član zakona nije menjan, tako da poslodavci posle ove izmene Zakona ne moraju da menjaju svoju regulativu dužine godišnjeg odmora.

Zakon u članu 69. stav 2. po ovom pitanju poslodavcima daju usmerenje na sledeći način: Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne spreme zaposlenog i drugih kriterijuma utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu. Stoga, u regulativi dužine godišnjeg odmora, u okviru svojih opštih akata, odnosno ugovora o radu poslodavci treba da na minimum 20 radnih dana primene dodatna merila koja zavise od:

- a) doprinosa na radu,
- b) uslova rada,
- c) radnog iskustva,
- d) stručne spreme zaposlenog, i
- e) drugih kriterijuma utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu (što mogu biti: posebni uspesi u radu, broj dece, socijalno i zdravstveno stanje zaposlenog, broj članova porodičnog domaćinstva, invalidnost i slično, pri čemu su ovi kriterijumi u potpunoj slobodi izbora poslodavaca, odnosno partnera u zaključivanju kolektivnog ugovora kod poslodavca).

Poslodavci mogu svojim aktima utvrditi da se dužina godišnjeg odmora, pored navedenih zakonskih kriterijuma, povećava i po osnovu:

- rada noću,
- rada subotom i nedeljom,
- invalidnosti,
- statusa samohranog roditelja deteta do 14 godina života.

Navedene odredbe zakona jesu jedine odredbe koja reguliše dužinu godišnjeg odmora zaposlenih, što praktično znači da poslodavci svojim aktima moraju utvrditi merila za određivanje različite dužine godišnjeg odmora svakom zaposlenom, osim ako nisu precizirana posebnim kolektivnim ugovorom.

- **Primena zakonskih kriterijuma za dužinu godišnjeg odmora**

Kao prvi kriterijum produžavanja godišnjeg odmora Zakon utvrđuje doprinos na radu, što se u aktima poslodavca može sprovesti pre svega kao vrednovanje zahtevane stručne spreme za radna mesta, jer se preko toga može govoriti o doprinosima na radu. Naime, vrednovanje radnog doprinosa – ostvarenog učinka – problematično je jer je za to realno da se utvrđuju rezultati zaposlenih za celu godinu. Zato se eventualna primena na ovaj način ovog merila može sprovesti ako se na godišnji odmor za tekuću godinu primeni ostvareni radni učinak u prethodnoj godini.

Primena drugog kriterijuma – uslovi rada – poseban je za svakog poslodavca, jer se ovde misli na one poslove kod kojih su uslovi rada prisutni iznad proseka (mikro-klima, buka, vlaga, rad na visini, rad pod zemljom, rad pod vodom, rad sa strankama i sl.). Koji su to poslovi zavisi od vrste delatnosti poslodavca i konkretnih uslova obavljanja poslova, s tim što se kod sačinjavanja opšteg akta mora načiniti kategorizacija – grupisanje ovih poslova po uslovima, tako da oni sa težim uslovima obavljanja „nose“ i veći broj dana godišnjeg odmora.

Radno iskustvo je vreme koje je konkretan zaposleni proveo u obavljanju istih ili sličnih poslova onima na kojima sada radi. Broj dana godišnjeg odmora po ovom kriterijumu se može postaviti i u zavisnosti od traženog radnog iskustva za to radno mesto u sistematizaciji radnih mesta.

Po ostalim kriterijumima, mogu se, na primer, predvideti posebni dodatni dani godišnjeg odmora za invalide rada i vojne invalide, samohrane roditelje sa detetom do 14 godina života i za roditelje koji imaju više od troje dece do 14 godina života, za zaposlene koji često rade noću ili preko vikenda i sl.

Ovo su osnovi za povećanje dužine godišnjeg odmora koje poslodavci mogu uneti u svoja akta, odnosno praktično moraju propisati, jer bez tih kriterijuma i njihove razrade, svi zaposleni bi imali jednak godišnji odmor od 20 radnih dana.

Na primer, kriterijumi za utvrđivanje dužine godišnjeg odmora po osnovu rada noću i rada subotom i nedeljom moraju se precizno definisati. Primera radi, zaposleni može u toku godine da radi noću samo jednu radnu nedelju, ili jedan mesec ili dva, tri i više meseci – koji od ovih vremenskih period se može smatrati relevantnim vremenom rada noću da bi se koristio kao kriterijum za određivanje dužine godišnjeg odmora. Na isti način se postavlja pitanje i za kriterijum rada subotom i nedeljom, imajući u vidu da su to neradni dani (dani nedeljnog odmora), a za pojedine zaposlene mogu biti i radni dani (ako zaposleni rade u turnusu i sl.), a da dane nedeljnog odmora koriste u neke druge dane u toku radne nedelje. Da bi poslodavac mogao pravilno da primeni kriterijume rada noću subotom i nedeljom, neophodno je da ih svojim opštim aktom detaljnije razradi (kada mogu da se primene ovi kriterijumi i koliko radnih dana godišnjeg odmora po tom osnovu pripada zaposlenom).

- **Poštovanje odredbi posebnih kolektivnih ugovora**

Poslodavce treba upozoriti da svi važeći posebni – granski kolektivni ugovori precizno utvrđuju kriterijume za utvrđivanje dužine godišnjeg odmora. Ove kriterijume moraju da poštuju, odnosno sprovede svi poslodavci na koje se ti kolektivni ugovore odnose, odnosno te kriterijume i merila moraju utvrditi i svojim opštim aktima i primeniti kod određivanja dužine godišnjeg odmora za svakog svog zaposlenog. Ovo se odnosi kako na zaključene posebne kolektivne ugovore u privrednim delatnostima, tako i na one zaključene u javnom sektoru (zdravstvo, obrazovanje, kultura, itd.).

Član 70.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa se kao pet radnih dana.

Praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju – ima pravo da po isteku te sprečenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Odredbama člana 70. Zakona precizirana su neka konkretna pitanja koja se javljaju u praksi korišćenja godišnjeg odmora, pa odredbe tog člana treba imati u vidu prilikom utvrđivanja prava i prilikom korišćenja godišnjeg odmora. Te odredbe su:

1) Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora, radna nedelja računa se kao pet radnih dana. Na taj način subota nije sastavni deo godišnjeg odmora, bez obzira na režim radnog vremena kod poslodavca. Odnosno, na utvrđivanje dužine trajanja godišnjeg odmora bez uticaja je i raspored radnog vremena koji je utvrdio poslodavac, kao i to da li radna nedelja traje pet ili šest dana;

2) Ako zaposleni koristi godišnji odmor, pa se u tom vremenu slavi određeni praznik kao neradni dan, uključujući i krsnu slavu, takav dan se ne uračunava u godišnji odmor. Izuzetak je kada dan praznika padne u subotu ili nedelju, u kom slučaju se godišnji odmor ne produžava jer se subota i nedelja ne računaju u dane godišnjeg odmora;

3) Ako se za vreme korišćenja godišnjeg odmora zaposleni razboli ili po drugom osnovu otvori bolovanje u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju, za te dane prekida se korišćenje godišnjeg odmora, i nastavlja nakon okončanja bolovanja;

4) Ako se za vreme korišćenja godišnjeg odmora zaposlenom odobri plaćeno odsustvo zbog ličnih potreba (sklapanje braka, porođaj supruge i sl.) za vreme korišćenja ovih dana prekida se korišćenje godišnjeg odmora, a nastavlja nakon iskorišćenih dana plaćenog odsustva.

Reč je o situacijama kada zaposleni ne može da odsustvuje sa rada istovremeno po dva zakonska osnova. Dakle, zaposleni koji se nalazi na bolovanju i prima naknadu zarade po tom osnovu, ne može istovremeno da koristi godišnji odmor. Ako zaposleni nije zaključio bolovanje do dana kada je trebalo da počne korišćenje godišnjeg odmora prema rešenju poslodavca, to rešenje o korišćenju godišnjeg odmora ne može da realizuje.

Još jednom treba naglasiti zakonsku odredbu da se pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa kao pet radnih dana. Dakle, ovde nema nedoumice da se dužina trajanja godišnjeg odmora zaposlenima obračunava u radnim danima, a ne u kalendarskim danima. Ovo pogotovo treba naglasiti jer se u radne dane ne uračunavaju subote, nedelje, državni i verski praznici, pošto je članom 70. stav 2. Zakona jasno rečeno da se praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju ne uračunavaju u dane godišnjeg odmora. Stoga, iako je kod nekih poslodavaca uvedena šestodnevna radna nedelja (npr. trgovina, ugostiteljstvo, građevinarstvo i slično), pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora, radna nedelja se računa kao pet radnih dana. Ali zato, u konkretnom slučaju, ako je raspored radnog vremena utvrđen tako da radna nedelja traje šest radnih dana, a zaposlenom se godišnji odmor završava u petak, njegov prvi radni dan je – subota, a ne ponedeljak.

Član 71. – brisan je (75/2014)

Brisan je član 71. Zakona, prema kome je poslodavac bio u obavezi da izda potvrdu o neiskorišćenom godišnjem odmoru. Sada takva obaveza više ne postoji, jer se prema novim zakonskim

odredbama godišnji odmor može koristiti samo kod poslodavca kod koga je zaposleni i ostvario pravo na godišnji odmor, i u slučaju da ga ne iskoristi, bilo u celosti ili delimično pre prestanka radnog odnosa, ima pravo na naknadu štete, što je u skladu sa Konvencijom MOR broj 132 o plaćenom godišnjem odmoru. Znači, poslodavci više neće izdavati potvrde o neiskorišćenom godišnjem odmoru u slučaju njihovog prestanka radnog odnosa.

4) Srazmerni deo godišnjeg odmora

Član 72.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 69. ovog zakona (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Član 72. je inoviran sa ciljem da se jasnije precizira da zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmerni deo) za mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos. Ovim se otklanja pravna praznina i različita praksa u primeni zakona kada je u pitanju korišćenje godišnjeg odmora zaposlenima koji su zasnovali radni odnos na određeno vreme i kojima prestaje radni odnos u toku kalendarske godine. Ova odredba je u skladu sa Konvencijom MOR broj 132 o plaćenom godišnjem odmoru, u delu koji se odnosi na sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora i pravo na srazmeran godišnji odmor.

Prema odredbama ovog člana, u određenim situacijama može se utvrditi i srazmerni godišnji odmor. Ovde se radi o situacijama kada zaposleni nema godinu dana rada, kada zaposleni ostvaruje „srazmerni“ godišnji odmor, odnosno ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmeran deo) za mesec dana rad u kalendarskoj godini u kojoj je:

- zasnovao radni odnos, ili mu
- prestaje radni odnos.

Na primer, ako je zaposleni zasnovao radni odnos sa 1. septembrom, do kraja te godine ima 4 meseca rada. U tom slučaju on mora da koristi srazmerni deo svog godišnjeg odmora od četiri dvanaestine.

U drugom slučaju, ako zaposleni odlazi u penziju sa 31. martom tekuće godine, utvrđuje mu se srazmerni deo godišnjeg odmora od tri dvanaestine.

Računanje „srazmernog“ godišnjeg odmora se odvija po sledećem postupku:

- 1) zaposlenom se prvo utvrdi dužina godišnjeg odmora za godinu dana rada (prema kriterijumima iz akta poslodavca);
- 2) prethodno utvrđen broj dana se подели sa brojem meseci u godini, i tako dobijen broj predstavlja godišnji odmor koji zaposlenom pripada za mesec dana rada;
- 3) ovaj broj dana po mesecu množi se brojem meseci za koje zaposleni ostvaruje pravo na godišnji odmor, čime se dobija srazmeran godišnji odmor koji mu pripada.

U konkretnom primeru, ova metodologija se može prikazati na sledeći način:

1) Dužina godišnjeg odmora za godinu dana rada kod konkretnog poslodavca	21 radni dan
2) Puni godišnji odmor po jednom mesecu u toku kalendarske godine	1,75 dana
3) Broj meseci za koje zaposleni ostvaruje pravo na godišnji odmor	4 meseca
4) Srazmeran godišnji odmor koji pripada zaposlenom	7 radnih dana

Dakle, za zaposlenog je bino utvrditi mogući godišnji odmor za godinu dana rada, koji se zatim svodi na broj meseci stvarnog rada. U našem primeru, 4 meseca efektivnog rada kod poslodavca ovom zaposlenom je omogućilo četiri dvanaestine ili 7 radnih dana godišnjeg odmora, saglasno kriterijumima utvrđivanja dužina godišnjeg odmora i načinu izračunavanja srazmernog dela tog odmora.

Korišćenje srazmernog godišnjeg odmora karakteristično je za zaposlene koji rade na određeno vreme. I ovi zaposleni imaju ista prava kao i zaposleni na neodređeno vreme, pa time i na korišćenje godišnjeg odmora po istim kriterijumima određivanja dužine.

5) Korišćenje godišnjeg odmora u delovima

Član 73.

Godišnji odmor se koristi jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa ovim zakonom.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi se u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta – ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

U dosadašnjoj praksi, a to se nastavlja i posle izmena i dopuna zakona, osnovni je pristup da zaposleni koristi godišnji odmor u tekućoj godini za tu kalendarsku godinu. Međutim, zakonom je data mogućnost da se deo godišnjeg odmora iz tekuće godine, a u izuzetnim slučajevima i ceo godišnji odmor, može koristiti i u narednoj kalendarskoj godini, najkasnije do kraja juna meseca naredne godine. kako to konkretno izgleda po inoviranim zakonskim odredbama?

Član 73. Zakona je inoviran, sa ciljem fleksibilnijeg korišćenja godišnjeg odmora u skladu sa potrebama zaposlenog i mogućnostima poslodavca. U principu, godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa zakonom. Pri tome, ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine (do sada tri nedelje), a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine. ovim izmenama, smanjuje se obavezni prvi deo godišnjeg odmora na dve radne nedelje, što predviđa i Konvencija MOR br 132.

Godišnji odmor se po pravilu koristi odjednom, u celini, međutim, postoji mogućnost da se on koristi i u dva dela. Prema odredbi člana 73. Zakona, godišnji odmor može da se koristi u dva ili više delova, i to na sledeći način: Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima:

- 1) Prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje u toku kalendarske godine, a
- 2) Drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine.

Godišnji odmor se ne može u celosti prenositi u narednu godinu. Naime, zaposleni koji ne iskoristi godišnji odmor ili prvi deo godišnjeg odmora u tekućoj godini (prvi deo od dve radne nedelje) „propada“ godišnji odmor za datu godinu. Ovo zakonsko pravilo, međutim, ima jedan izuzetak, utvrđen u stavu 4. člana 73. Naime, prema odredbama ovog stava, zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustvuje sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta – ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

Na primer, zaposlena je bila odsutna sa rada od 12.12.2013. godine do 5.01.2014. godine radi korišćenja porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta. Ona ima pravo da godišnji odmor za 2013. godinu iskoristi do 30.06.2014. godine.

U stavu 2. člana 73. Zakon je utvrdio da se prvi deo godišnjeg odmora od najmanje dve radne nedelje moraju koristiti u kontinuiranom trajanju, odnosno neprekidno u toku kalendarske godine. shodno članu 73. Zakona, a vezano za član 75. stav 1. Zakona, poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora u zavisnosti od potreba posla, uz konsultaciju zaposlenog. U tom smislu, prema stavu 3. ovog člana, nema smetnji da se prvi deo godišnjeg odmora, u trajanju od dve radne nedelje, koristi u neprekidnom trajanju u toku kalendarske godine, a da se ostatak godišnjeg odmora rasporedi do 30. juna naredne godine, u jedan ili više delova. Tu treba imati u vidu osnovno zakonsko rešenje iz stava 3. ovog člana, da zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Možemo konstatovati da 30. jun naredne godine i dalje ostaje krajnji rok do koga zaposleni mogu koristiti godišnji odmor u delovima iz prethodne godine. prema stavu 2. člana 73. Zakona, ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje u toku kalendarske godine neprekidno, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Ako do 30. juna naredne godine zaposleni krivicom poslodavca ne iskoristi prijavljeni godišnji odmor za prethodnu godinu u delovima, ima pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor. Pri tome treba tumačiti da je 30. juna poslednji dan mogućeg korišćenja godišnjeg odmora, a ne dan početka korišćenja preostalog godišnjeg odmora.

Član 74. – brisan je (75/2014)

Brisan je član kojim je bilo propisano da se dužina godišnjeg odmora nastavnog i vaspitnog osoblja u vaspitno obrazovnim ustanovama utvrđuje u skladu sa zakonom. Ovo iz razloga, jer je korišćenje godišnjeg odmora u vaspitno obrazovnim ustanovama regulasno na poseban način, s obzirom na specifičnosti organizovanja rada u nastavi.

7) Raspored korišćenja godišnjeg odmora

Član 75.

U zavisnosti od potrebe posla, poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod poslodavca ili u organizacionom delu poslodavca, poslodavac može da donese rešenje o godišnjem odmoru u kome navodi zaposlene i organizacione delove u kojima rade i da isto istakne na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručeno zaposlenima.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

Obaveza je poslodavca da zaposlenom obezbedi korišćenje godišnjeg odmora. Zato se kod poslodavca sačinjava plan korišćenja godišnjih odmora, pri čemu kadrovska služba najpre utvrdi pravo svakog zaposlenog na dužinu godišnjeg odmora prema kriterijumima iz akta poslodavca. Zaposleni prijavljuju svoje želje za korišćenje godišnjeg odmora, a konkretno korišćenje direktor odobrava u zavisnosti od potrebe posla, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog (član 75. stav 1. Zakona). Direktor može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtevaju potrebe posla (član 75. stav 4. Zakona), ali najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Nakon odobrenja direktora, zaposlenom se dostavlja rešenje o korišćenju godišnjeg odmora i to najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora (član 75. stav 2. Zakona). Nova je zakonska odredba u stavu 3. ovog člana, koja omogućava poslodavcu da rešenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavi i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora, ako se taj odmor koristi na zahtev zaposlenog.

Ako je za poslodavca karakteristično da koristi kolektivni godišnji odmor, potrebno je da se to i neposredno utvrdi aktima poslodavca, uz preciziranje termina kada se takav odmor koristi. Za ovakve poslodavce sada je stvorena posebna zakonska obaveza u stavu 5. ovog člana, ali samo sa stanovišta dostavljanja rešenja o godišnjem odmoru. Prema tim odredbama, u slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod poslodavca, poslodavac može da donese rešenje o godišnjem odmoru u kome navodi zaposlene i organizacione delove u kojima rade i da isto istakne na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručeno zaposlenima. Ovim novim rešenjem se utvrđuje način donošenja i oglašavanja rešenja u slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod poslodavca ili u nekom od organizacionih delova, čime se olakšava nepotrebna administracija i donošenje pojedinačnih rešenja kod poslodavaca koji imaju mnogo zaposlenih, a svi u isto vreme koriste godišnji odmor. Novim stavom 6. u ovom članu, predviđa se da zaposlenom rešenje može biti dostavljeno u elektronskoj formi, ali na zahtev zaposlenog može se dostaviti i u pisanoj formi.

Ovim odredbama, novim i dosadašnjim, u članu 75. Zakona, potvrđuje se i pojačava obaveza poslodavaca da o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenog odlučuje rešenjem, tako da nije dovoljno da samo vode evidenciju za svakog zaposlenog o broju dana iskorišćenog godišnjeg odmora bez donošenja rešenja o godišnjem odmoru. Rešenjem se utvrđuje dužina godišnjeg odmora zaposlenog i period u kome će taj odmor zaposleni koristiti. Član 75. sada preciznije propisuje rokove dostavljanja rešenja zaposlenom, uz izuzetak da, kada se zaposlenom odobrava korišćenje godišnjeg odmora na njegov zahtev, poslodavac može da donese i uruči zaposlenom rešenje neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

8) Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor

Član 76.

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete.

Ovim inoviranim članom na nov način se utvrđuje pravo na novčanu naknadu u slučaju prestanka radnog odnosa kod poslodavca kod koga zaposleni nije iskoristio godišnji odmor u celosti ili delimično. Treba primetiti da se ova naknada sada pominje jedino u slučaju prestanka radnog odnosa, dakle kada zaposleni više nije u situaciji da iskoristi godišnji odmor kod poslodavca. Ovom odredbom se vrši usklađivanje sa Konvencijom MOR broj 132 o plaćenom godišnjem odmoru, prema kojoj se godišnji odmor ne može zameniti novčanom naknado osim u slučaju prestanka radnog odnosa. Istovremeno se otklanja mogućnost prenošenja godišnjeg odmora stečenog kod jednog na drugog poslodavca što je u praksi stvaralo velike probleme i neopravdano novog poslodavca opterećivalo u smislu obaveze da omogući zaposlenom da iskoristi godišnji odmor iako je isti stekao kod starog poslodavca.

Iz odredbe ovog člana zakona proizlazi da se priznaje pravo zaposlenom na naplatu štete za neiskorišćeni godišnji odmor samo u slučaju da neiskorišćeni godišnji odmor postoji u trenutku prestanka radnog odnosa. Konkretno, prema stavu 1. ovog člana, u slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora. Dakle, ne traži se kao ranije, da je neiskorišćen godišnji odmor krivica poslodavca, već svaki neiskorišćen godišnji odmor, u trenutku raskida radnog odnosa, jeste razlog za naknadu štete.

Što se tiče visine isplate naknade štete, ona je utvrđena u visini prosečne zarade tog zaposlenog u prethodnih 12 meseci, u odnosu na mesec kada se isplata vrši. Naravno, ona treba da se obračuna u srazmeri s brojem dana koje zaposleni nije koristio u vidu godišnjeg odmora.

Određivanje visine naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor možemo prikazati na sledeći način:

Red. br.	Opis	Iznos
1.	Prosečna zarada zaposlenog u poslednjih 12 meseci	40.000,00
2.	Ukupno pravo zaposlenog na godišnji odmor	24 dana
3.	Broj dana neiskorišćenog godišnjeg odmora	9
4.	Srazmera u broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora (9:24)	0,375
5.	Iznos naknade štete (40.000 x 0,375)	15.000,00

Da u ovom slučaju zaposleni uopšte nije iskoristio godišnji odmor, obaveza poslodavca na ime naknade štete bi iznosila 40.000,00 dinara, a uvek kada se naknada isplaćuje za deo godišnjeg odmora, na iznet način se utvrđuje srazmerna isplata. Treba još napomenuti da u slučajevima, kada zaposleni u prethodnih 12 meseci nema pun fond časova rada, uzimaju se u obračun samo odrađeni časovi rada i zarada ostvarena za to vreme.