

PRAVO ZAPOSLENOG NA GODIŠNJI ODMOR

Pravo na godišnji odmor regulisano je odredbama čl. 68 do 76 i člana 114. Zakona o radu (Službeni glasnik RS br. 24/05,61/05,54/09,32/13,75/14-Zakon).

Zaposleni stiče pravo da koristi godišnji odmor u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca. Ovo pravo imaju zaposleni koji su zasnovali radni odnos na **određeno** radno vreme kao i oni koji su zasnovali radni odnos na **neodređeno** radno vreme.

Pravo na pun godišnji odmor ima zaposleni koji je zasnovao radni odnos kod poslodavca u prethodnoj ili prethodnim kalendarskim godinama pod uslovom da mu u tekućoj kalendarskoj godini ne prestaje radni odnos.

Pravo na srazmerni broj dana godišnjeg odmora ima zaposleni koji je zasnovao radni odnos u tekućoj godini ili mu prestaje radni odnos u tekućoj godini. Neprekidnim radom smatra se i bolovanje: zbog bolesti, održavanja trudnoće, povreda na radu i drugo; porodiljsko odsustvo, odsustvo radi nege deteta i posebne nege deteta kao i plaćeno odsustvo i drugo.

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 kod poslodavca.

Zaposleni koji rade sa nepunim radnim vremenom imaju pravo na pun godišnji odmor, osim u slučaju zasnivanja radnog odnosa ili prestanka radnog odnosa u toku kalendarske godine, kada imaju pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki mesec rada u toj godini.

Dužina godišnjeg odmora

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u kalendarskoj godini u trajanju utvrđenom ugovorom o radu i opštim aktom, a najmanje 20 radnih dana u skladu sa članom 69. Zakona o radu. Poslodavac može utvrditi dužinu trajanja godišnjeg odmora tako što na zakonski minimum od 20 dana može dodati uvećanja po osnovu doprinosa radu, radnog iskustva, stručne spremlje i drugo.

U dane godišnjeg odmora ne računaju se dani praznika, dani odsustva na koje zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo kao i odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad. U slučaju da se u toku trajanja godišnjeg odmora zaposleni razboli ili povredi, godišnji odmor se prekida a zaposleni ima pravo da po isteku sprečenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Korišćenje godišnjeg odmora u delovima

Zaposleni mogu u toku godine da koriste godišnji odmor u celini ili u delovima. U slučaju korišćenja odmora u delovima, prvi deo u trajanju od dve nedelje (10 radnih dana) zaposleni mora da iskoristi u tekućoj kalendarskoj godini, a preostali deo može iskoristiti najkasnije do 30. juna naredne godine.

Poslodavac je u obavezi da zaposlenom dostavi rešenje o korišćenju godišnjeg odmora. Ovo rešenje dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora ili neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora, ukoliko se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog.

Naknada zarade za vreme korišćenja godišnjeg odmora

Prema članu 114. Zakona o radu za vreme odsustvovanja sa rada zbog korišćenja godišnjeg odmora, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Nakanda štete za neiskorišćeni godišnji odmor

U slučaju prestanka radnog odnosa, prema članu 76. Zakona o radu, 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 predhodnih 12 meseci, srazmerno sa brojem dana neiskorišćenog godišnjeg odmora. Ova naknada ima karakter naknade štete.