

GODIŠNJI ODMOR

STICANJE PRAVA NA PUN I SRAZMERAN GODIŠNJI ODMOR

Kada zaposleni iskoristi pun godišnji odmor za kalendarsku godinu, na početku godine, a kasnije tokom te godine dođe do prestanka radnog odnosa zaposlenog, poslodavac može da traži naknadu štete od zaposlenog po opštim propisima o naknadi štete.

U članu 68. st. 2. i 4. Zakona o radu („Službeni glasnik RS“, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14) propisano je da zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca. 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.

Odredbom člana 72. Zakona o radu propisano je da zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmeran deo) za svaki mesec rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Prema članu 76. stav 1. Zakona o radu 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 (član 76. stav 2. Zakona o radu).

Prema tome, s obzirom da je u konkretnom slučaju zaposleni, kome je prestao radni odnos 2.3.2015. godine, imao pravo na srazmeran godišnji odmor u skladu sa članom 72. Zakona o radu, i da je isti iskoristio pre prestanka radnog odnosa, nema pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor.

U vezi sa vašim pitanjem o sticanju prava zaposlenog na pun i srazmeran godišnji odmor, u skladu sa navedenim članom 72. Zakona o radu, zaposleni ima pravo na srazmeran godišnji odmor u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, odnosno u godini u kojoj mu radni odnos prestaje. U svim drugim slučajevima zaposleni ima pravo na pun godišnji odmor.

U slučaju koji navodite, odnosno kada zaposleni iskoristi pun godišnji odmor za kalendarsku godinu, na početku godine, a kasnije tokom te godine dođe do prestanka radnog odnosa zaposlenog, poslodavac može da traži naknadu štete od zaposlenog po opštim propisima o naknadi štete. (*Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, broj: 011-00-306/2015-02 od 7. aprila 2015*)

PRAVO NA GODIŠNJI ODMOR ZAPOSLENOG KOME MIRUJU PRAVA I OBAVEZE

Tokom trajanja mirovanja radnog odnosa zaposleni odsustvuje sa rada, a sva prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada miruju, te zaposleni ima pravo na godišnji odmor srazmerno broju meseci koje je proveo na radu, pre ili nakon mirovanja radnog odnosa.

Odredbom člana 68. Zakona o radu („Službeni glasnik RS“, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14) propisano je da 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.

Odredbom člana 79. Zakona o radu utvrđeni su slučajevi kada zaposleni ima pravo na mirovanje radnog odnosa. Tokom trajanja mirovanja radnog odnosa zaposleni odsustvuje sa rada, a sva prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada miruju, te zaposleni ima pravo na godišnji odmor srazmerno broju meseci koje je proveo na radu, pre ili nakon mirovanja radnog odnosa. Tokom obavljanja funkcije kod drugog poslodavca, zaposleni ostvaruje pravo na srazmeran godišnji odmor kod poslodavca kod kojeg obavlja funkciju.

Imajući u vidu navedeno, zaposlenom koji odsustvuje sa rada po osnovu mirovanja radnog odnosa u skladu sa članom 79. Zakona o radu miruje i pravo na godišnji odmor, osim ako je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drugačije određeno.

Odredbom člana 76. Zakona o radu propisano je da je u slučaju prestanka radnog odnosa poslodavac 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.

Imajući u vidu da prilikom primene instituta mirovanja radnog odnosa, zaposlenom ne prestaje radni odnos već mu prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada miruju, mišljenja smo da nisu ispunjeni uslovi za primenu člana 76. Zakona o radu, odnosno da zaposleni nema pravo na naknadu štete za neiskorišćen godišnji odmor. (*Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, br. 011-00-52/2016-02 od 29. februara 2016*)

KORIŠĆENJE GODIŠNJEG ODMORA NAKON POVRATKA NA RAD POSLE OBAVLJANJA FUNKCIJE U DRŽAVNOM ORGANU

Dužina godišnjeg odmora zaposlenom koji se vraća na rad nakon obavljanja funkcije određuje se prema kriterijumima poslodavca kod koga se zaposleni vraća na rad. U odnosu na tako uvrđenu dužinu odmora i potvrde, o iskorišćenom broju dana godišnjeg odmora, poslodavac će utvrditi pravo na preostale dane godišnjeg odmora.

Članom 68. Zakona o radu („Službeni glasnik RS“, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14, u daljem tekstu: Zakon) propisano je da zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa. Dalje, odredbom člana 72. Zakona propisano je da zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmeran deo) za svaki mesec rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Zaposleni, kome miruje radni odnos zbog imenovanja na funkciju u državnom organu, ostvaruje prava i obaveze kod poslodavca kod koga obavlja funkciju. Iz toga sledi da ste pravo na godišnji odmor, prema odredbama tada važećeg Zakona o radu, stekli kod poslodavca kod koga ste obavljali funkciju na koju ste bili imenovani/postavljeni. Takođe, prema članu 71. Zakona o

radu koji je bio na snazi u trenutku prestanka funkcije, poslodavac je bio dužan da Vam izda potvrdu o iskorišćenom broju dana godišnjeg odmora.

Prema tome, a s obzirom da ste pravo na godišnji odmor stekli prema odredbama Zakona o radu koji je važio u trenutku prestanka obavljanja funkcije, odnosno povratka na rad, mišljenja smo da poslodavac kod koga se vraćate na rad treba da vam omogući korišćenje godišnjeg odmora.

U konkretnom slučaju, dužina godišnjeg odmora određuje se prema kriterijumima poslodavca kod koga se vraćate na rad. U odnosu na tako utvrđenu dužinu odmora i potvrde o iskorišćenom broju dana godišnjeg odmora, poslodavac će utvrditi pravo na preostale dane godišnjeg odmora. *(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, broj: 011-00-00402/2014-02)*

KORIŠĆENJE GODIŠNJEG ODMORA IZ PRETHODNE GODINE U KOJOJ JE ZAPOSLENI BIO NA BOLOVANJU

Pod neprekidnim radom (koji je osnov za korišćenje godišnjeg odmora) smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad.

U članu 73. stav 1-2 Zakona o radu („Službeni glasnik RS“, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14) propisano je da se godišnji odmor koristi jednokratno ili u dva ili više delova u skladu sa ovim zakonom. Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godini, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Članom 68. stav 1-3 Zakona o radu propisano je da 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.

U članu 68. stav 4. Zakona o radu propisano je da 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.

U konkretnom zahtevu se navodi da zaposleni nije iskoristio godišnji odmor za 2015. godinu zbog odsustva sa rada po osnovu privremene sprečenosti za rad, u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, kao i da je nakon zaključenog bolovanja 20.06.2016. godine, podneo zahtev za korišćenje godišnjeg odmora za 2015. godinu.

Polazeći od napred navedenog u konkretnom slučaju, mišljenja smo da zaposleni ima pravo na drugi deo godišnjeg odmora za 2015. godinu, koji može da iskoristi najkasnije do 30. juna 2016. godine, s obzirom da mu je prvi deo u trajanju od najmanje dve radne nedelje propao jer je isti morao da iskoristi u toku 2015. godine.

Takođe, ukazujemo da zaposleni samo u slučaju prestanka radnog odnosa ima pravo na naknadu za neiskorišćeni godišnji odmor, u skladu sa članom 76. Zakona o radu. *(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, br. 011-00-463/2016-02 od 18. jula 2016)*

KORIŠĆENJE GODIŠNJEG ODMORA NAKON NEPLAĆENOG ODSUSTVA

Period za vreme neplaćenog odsustva, kada zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ne smatra se vremenom provedenim na radu i isti ne računa kod utvrđivanja dužine godišnjeg odmora.

Prema članu 68. st. 1-3. Zakona o radu („Službeni glasnik RS“, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14) 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 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. Zakona o radu).

U članu 78. Zakona o radu je propisano da poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo). Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Imajući u vidu navedene odredbe Zakona o radu, odnosno da se period za vreme neplaćenog odsustva, kada zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ne smatra vremenom provedenim na radu i isti ne računa kod utvrđivanja dužine godišnjeg odmora, u konkretnom slučaju zaposleni ima pravo na srazmerni deo godišnjeg odmora. *(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, broj: 011-00-334/2015-02 od 20. aprila 2015)*

PRAVO NA NAKNADU ŠTETE ZBOG NEISKORIŠĆENOG GODIŠNJEG ODMORA

Pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor moguće je ostvariti samo ako godišnji odmor nije iskorišćen krivicom poslodavca. Krivica poslodavca utvrđuje se u svakom konkretnom slučaju, u zavisnosti od okolnosti slučaja.

Kako navodite u Vašem zahtevu, radni odnos Vam je prestao zbog ostvarivanja prava na penziju 15.5.2013. godine, tako da se u konkretnom slučaju primenjuje Zakon o radu („Službeni glasnik RS“, br. 24/05, 61/05, 54/09 i 32/13) koji je važio do 29.7.2014. godine, kada je stupio na snagu Zakon o izmena i dopunama Zakona o radu („Službeni glasnik RS“, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14) koji na drugačiji način uređuje pitanja vezana za godišnji odmori i naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor.

U članu 68. stav 4. tada važećeg Zakona o radu propisano je da zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti. Takođe, u članu 76. istog Zakona o radu propisano je da ako krivicom poslodavca zaposleni ne koristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, utvrđene opštim aktom i ugovorom o radu.

Sa stanovišta Zakona o radu imali ste pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor samo ako krivicom poslodavca niste iskoristili pripadajući godišnji odmor. Krivica poslodavca utvrđuje se u svakaom konkretnom slučaju, u zavisnosti od okolnosti slučaja.

Takođe, ukazujemo da u skladu sa članom 196. Zakona o radu sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

U članu 2. stav 2. važećeg Zakona o radu, propisano je da se odredbe ovog zakona primenjuju na zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drukčije određeno.

Na zaposlene u ustanovama u oblasti obrazovanja primenjuje se Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja („Službeni glasnik RS“, br. 72/2009, 52/2011 i 55/2013) koji je u nadležnosti Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja.

Prema tome, ukazujemo da se odredbe Zakona o radu primenjuju na ustanove u oblasti obrazovanja ako posebnim propisom nije drukčije uređeno. (*Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja br: 117-00-35/2015-02 od 28. aprila 2015*)

NOVČANA NAKNADA ZA NEISKORIŠĆENI GODIŠNJI ODMOR

Pravo na korišćenje godišnjeg odmora je pravo iz radnog odnosa, te se godišnji odmor koristi u toku trajanja radnog odnosa (vreme za koje je zaključen ugovor o radu), a samo u slučaju prestanka radnog odnosa može da se zameni novčanom naknadom.

Prema članu 187. Zakona o radu („Službeni glasnik RS“, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14) poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva s rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta (stav 1.), a zaposlenom koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava rok za koji je zasnovan radni odnos do isteka korišćenja prava na to odsustvo (stav 2).

Prema tome, u članu 187. stav 2. Zakona reč je o odložnom uslovu za prestanak radnog odnosa zasnovanog na određeno vreme za vreme zaštite od prestanka radnog odnosa koje po Zakonu ostvaruju trudnice, odnosno zaposlene na porodijskom odsustvu, odsustvu s radi radi nege deteta i posebne nege deteta.

Navedenom odredbom zakona izričito je propisano po kom osnovu i do kada se produžava radni odnos zasnovan na određeno vreme kada je u pitanju zaposlena trudnica, odnosno porodilja, a po isteku tog roka, zaposlenoj prestaje radni odnos.

Prema članu 68. Zakona o radu zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora nakon mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa, pri čemu se pod neprekidnim radom smatra 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 članu 76. stav 1. Zakona o radu propisano je da je u slučaju prestanka radnog odnosa poslodavac 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. Iz navedenih odredaba proizlazi da je pravo na korišćenje godišnjeg odmora pravo iz radnog odnosa i da se godišnji odmor koristi

u toku trajanja radnog odnosa (vreme za koje je zaključen ugovor o radu), a da samo u slučaju prestanka radnog odnosa može da se zameni novčanom naknadom u skladu sa ovim zakonom. Imajući u vidu da je u konkretnom slučaju zaposlenoj odložen prestanak radnog odnosa koji je zasnovan na određeno vreme, u skladu sa članom 187. stav 2. Zakona o radu, do isteka odsustva s rada radi nege deteta, te da zaposlena nema osnova za novo produženje radnog odnosa, smatramo da joj pripada samo pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor u skladu sa članom 76. Zakona o radu. *(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, broj: 011-0-295/2016-02, od 18. aprila 2016).*