

ДУЖИНА ГОДИШЊЕГ ОДМОРА

Питање: Како се утврђује дужина годишњег одмора запосленог?

Одговор: Према одредби члана 69. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 59/09, 32/13, 75/14 и 13/17), у свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана. Закон о раду, дакле, утврђује минималну дужину годишњег одмора, али не и његово максимално трајање. Међутим, послодавац може својим општим актом или уговором о раду предвидети максималан број дана колико може трајати годишњи одмор запосленог. У таквом случају годишњи одмор који се утврђује за сваког запосленог увећањем законом прописаног минимума бројем дана утврђених на аутономној основи према критеријумима за увећање дужине годишњег одмора не може бити дужи од утврђеног највишег броја дана овог одмора.

Сагласно одредби става 2. члана 69. Закона о раду, дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду. Из ове одредбе произлази закључак да се дужина годишњег одмора запосленог одређује тако што се на предвиђени законски минимум од 20 радних дана примене наведени критеријуми (утврђивањем броја дана овог одмора који припада запосленом по сваком од ових критеријума), на основу чега се добија укупан број радних дана годишњег одмора за сваког запосленог код послодавца. При томе, треба имати у виду да су допринос на раду, услови рада, радно искуство и стручна спрема запосленог обавезни критеријуми које послодавац мора применити у свом општем акту (колективном уговору, односно правилнику о раду), односно уговору о раду, док друге критеријуме (на пример, рад ноћу, социјално и здравствено стање запосленог, статус самохраног родитеља детета до 14 година живота, инвалидност, успех у раду и сл.) може а не мора узети у обзир. Посебно треба подсетити и на следеће: ако су посебним колективним уговором предвиђени критеријуми за одређивање дужине годишњег одмора запослених, ти критеријуми се морају поштовати од стране послодавца на које се односи дотични колективни уговор.

Чланом 70. став 1. Закона о раду предвиђено је да се при утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна као пет радних дана. Из тога произлази закључак да на утврђивање дужине годишњег одмора нема утицаја распоред радног времена који је утврђен од стране послодавца, као ни то да ли радна недеља траје пет или шест дана. Сагласно одредби става 2. поменутог члана, у дане годишњег одмора не урачунавају се ни: нерадни дани у складу са законом (а то су суботе, недеље, државни празници), одсуство са рада уз накнаду зараде (случајеви плаћеног одсуства) и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању (боловање). Ставом 3. истог члана прецизирано је да ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора. У свим наведеним случајевима запослени већ одсуствује са рада по једном правном основу, па не би могао да то чини истовремено и по другом основу (коришћење годишњег одмора), јер би то било у супротности за законом.