

OSTVARIVANJE PRAVA NA GODIŠNJI ODMOR U OPŠTEM REŽIMU RADNIH ODNOSA

Oduvek je pravo na godišnji odmor predstavljalo jedno od najvažnijih prava zaposlenih. Godišnji odmor je plaćeni odmor zaposlenog (pošto zaposlenom pripada naknada zarade za vreme njegovog korišćenja) koji traje određeni broj dana u kalendarskoj godini. Ovaj odmor ima funkciju relaksacije zaposlenog i pripreme za njegovo dalje radno angažovanje.

Pravo na godišnji odmor imaju svi zaposleni, nezavisno od oblika radnog odnosa koji su zasnovali kod poslodavca. Na postojanje ovog prava bez uticaja je i režim radnog vremena u kome rade zaposleni. Bitno je samo da zaposleni ima bar mesec dana neprekidnog rada kod poslodavca.

Korišćenje prava na godišnji odmor vrši se kod poslodavca kod koga je i stečeno. S obzirom na to, ako je zaposleni iskoristio ceo godišnji odmor kod ranijeg poslodavca, ne može ga koristiti i kod novog poslodavca u istoj kalendarskoj godini. Kada su ispunjene odgovarajuće zakonske pretpostavke, kod novog poslodavca se može koristiti srazmerni, ali i puni godišnji odmor.

STICANJE PRAVA NA GODIŠNJI ODMOR

Odredbom člana 68. stav 2. Zakona o radu („Službeni glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2017, 13/2017 – Odluka Ustavnog suda i 113/2017) 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. Ova zakonska odredba odnosi se na sve zaposlene, kako na one koji prvi put zasnivaju radni odnos, tako i na one koji zasnivaju radni odnos kod drugog poslodavca. Pod neprekidnim radnom od mesec dana (kao uslovom za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora) smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade. Posebno treba imati u vidu da prekid rada nema nikakvog pravnog značaja za početak korišćenja godišnjeg odmora, jer je uvek bitan samo neprekidan rad od mesec dana kod poslodavca kod koga je u toku radni odnos zaposlenog i jedino od proteka tog vremena zavisi sticanje prava na godišnji odmor. Takođe je bitno naglasiti da se u svim pojavnim oblicima radnog odnosa (na neodređeno vreme, na određeno vreme, sa punim ili nepunim radnim vremenom, sa probnim radom, u svojstvu pripravnika) pravo na korišćenje godišnjeg odmora stiče pod istim uslovima – na osnovu vremena provedenog na neprekidnom radu (a ne u zavisnosti od oblika radnog odnosa).

Da bi se onemogućile zloupotrebe godišnjeg odmora, odredbom stava 4. člana 68. Zakona o radu predviđeno 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 zakonom. Navedena zakonska odredba predstavlja osnov za pravo zaposlenog na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor.

I sudska praksa je zauzela stav da lice čiji je radni staž u jednoj godini manji od onoga koji je potreban za sticanje prava na pun godišnji odmor ima za tu godinu pravo na plaćeni odmor u srazmeri sa dužinom radnog staža iz te godine: „*Prema odredbi člana 4. st. 1. i 2. Konvencije broj 132 o plaćenom godišnjem odmoru revidirana 1970. godine (ratifikovana Zakonom o ratifikaciji Konvencije broj 132 o plaćenom odmoru, „Sl. list SFRJ“ broj 52/73), lice čiji je radni*

staž u jednoj godini manji od onoga koji je potreban za sticanje prava na pun godišnji odmor predviđen u prethodnom članu ima za tu godinu pravo na plaćeni odmor u srazmeri sa dužinom radnog staža iz te godine.

Prvostepeni sud je u skladu sa ovom normom Konvencije broj 132 o plaćenom godišnjem odmorju tužilji i dosudio naknadu štete zbog neiskorišćenog godišnjeg odmora vodeći računa o odlučnoj činjenici da je tužilja u 2008. godini radila do 31. 01.2008. godine i s tim u vezi tužilji delimično usvojio tužbeni zahtev.

Pošto tužilja nema pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor prema vrednosti punog iznosa naknade za godišnji odmor to je pravilna i negativna odluka, sadržana u stavu dva izreke pobijane presude, kojom je odbijen zahtev tužilje za naknadu štete iz tog osnova kao i zahtev za uplatu naznačenih doprinosa.

Pravilna je i negativna odluka o kamati koja kao sporedno potraživanje deli sudbinu glavog potraživanja.

Pogrešna žalba insistira da pravo na plaćeni godišnji odmor srazmerno provedenom vremenu na radu pripada zaposlenom samo kada prvi put zasnuje radni odnos. To ne proizlazi iz te pravne norme. Odredba člana 4. Konvencije broj 132 glasi: „Lice čiji je radni staž u jednoj godini manji od onoga koji je potreban za sticanje prava na pun odmor predviđen u prethodnom članu imaće za tu godinu pravo na plaćeni odmor u srazmeri sa dužinom radnog staža te godine“.

Izraz godina u tački jedan odog člana označava kalendarsku godinu ili bilo koji drugi period iste dužine koji odrede nadležne vlasti ili odgovarajući organ u dotičnoj zemlji. Dakle, ključne reči u slovu ove norme su: radni staž u jednoj godini, manji od onoga koji je potreban za sticanje prava na pun odmor, i pravo na plaćeni odmor u srazmeri sa dužinom radnog staža iz te godine. nigde se u slovu ove norme ne spominje ono što citira žalba: „Zaposleno lice koje stekne pravo na plaćeni odmor završetkom minimalnog radnog staža prema domaćem zakonodavstvu dobija po prestanku zaposlenja plaćeni odmor u srazmeri sa dužinom staža za koji nije dobijen takav odmor ili naknadu umesto njega ili protivvrednost u formi kredita za odmor.

Pored toga pozivanje žalbe na odredbu člana 68. Zakona o radu („Sl. glasnik RS“, br. 24/05 i 61/05 i 54/09) pravno je bez značaja i to ne samo iz celine iznetih razloga nego što bi bilo i protivno cilju zbog kojeg se odobrava pravo na godišnji odmor da zaposleni koji u godini dana rada radi samo mesec dana ostvari pravo na pun godišnji odmor kao i zaposleni koji u toj godini radi godinu dana rada“.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž 1. br. 2197/12 od 26. aprila 2012. godine)

DUŽINA GODIŠNJEG ODMORA

Prema odredbi člana 69. stav 1. Zakona o radu, u svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana. Zakon, dakle, utvrđuje minimalnu dužinu godišnjeg odmora, ali ne i njegovo maksimalno trajanje. Međutim, poslodavac može svojim opštim aktom ili ugovorom o radu predvideti maksimalan broj dana koliko može trajati godišnji odmor zaposlenog. U takvom slučaju godišnji odmor koji se utvrđuje za svakog zaposlenog uvećanjem zakonom propisanog

minimuma brojem dana utvrđenim na autonomnoj osnovi prema kriterijumima za uvećanje dužine godišnjeg odmora ne može biti duži od utvrđenog najvišeg broja dana ovog odmora.

Odredbom stava 2. člana 69. Zakona o radu propisano je da se dužina godišnjeg odmora utvrđuje tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne sprema zaposlenog i drugih kriterijuma utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu. Iz ove odredbe proizlazi da se dužina godišnjeg odmora zaposlenog određuje tako što se na predviđeni zakonski minimum od 20 radnih dana primene navedeni kriterijumi (utvrđenjem broja dana ovog odmora koji pripada zaposlenog po svakom od ovih kriterijuma), na osnovu čega se dobija ukupan broj radnih dana godišnjeg odmora za svakog zaposlenog kod poslodavca). Pri tome treba imati u vidu da su doprinos na radu, uslovi rada, radno iskustvo i stručna sprema zaposlenog obavezni kriterijumi koje poslodavac mora primeniti u svom opštem aktu (kolektivnom ugovoru, odnosno pravilniku o radu), odnosno ugovoru o radu, dok druge kriterijume (na primer, rad noću, socijalno i zdravstveno stanje zaposlenog, status samohranog roditelja deteta do 14 godina života, invalidnost, uspeh u radu i sl.) može a ne mora uzeti u obzir. Posebno treba podsetiti i na sledeće: ako su posebnim kolektivnim ugovorom predviđeni kriterijumi za određivanje dužine godišnjeg odmora zaposlenih, ti kriterijumi se moraju poštovati od strane poslodavca na koje se odnosi dotični kolektivni ugovor.

Članom 70. stav 1. Zakona o radu predviđeno je da se pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa kao pet radnih dana. Iz toga proizlazi da na utvrđivanje dužine godišnjeg odmora nema uticaja raspored radnog vremena koji je utvrđen od strane poslodavca, kao ni to da li radna nedelja traje pet ili šest dana. Saglasno odredbi stava 2. pomenutog člana, u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se ni: neradni dana u skladu sa zakonom (a to su subote, nedelje, državni praznici), odsustvo sa rada uz naknadu zarade (slučajevi plaćenog odsustva) i privremena sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju (bolovanje). Stavom 3. istog člana precizirano je da 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. U svim navedenim slučajevima zaposleni već odsustvuje sa rada po jednom osnovu, pa ne bi mogao da to čini istovremeno i po drugom osnovu (korišćenje godišnjeg odmora), jer bi to bilo u suprotnosti sa zakonom.

U prilog iznetom navodimo deo mišljenja Ministarstva rada i socijalne politike br. 011-00-964/2011-02 od 16. maja 2012. godine: „...*računanje dana godišnjeg odmora i obračun naknade zarade za vreme korišćenja godišnjeg odmora vrši se nezavisno od organizacije radnog vremena, odnosno rasporeda i preraspodele radnog vremena zaposlenog. To znači da ako je kod poslodavca organizovana preraspodela radnog vremena, zaposlenom se pri korišćenju godišnjeg odmora, saglasno članu 70. stav 1. Zakona, računa pet radnih dana u radnoj nedelji u okviru četrdesetočasovne radne nedelje, s tim što dani kada zaposleni koristi godišnji odmor ne ulaze u preraspodelu radnog vremena, bilo da odmor koristi u periodu kada radi duže od punog radnog vremena u radnoj nedelji ili u periodu u kome radi kraće od punog radnog vremena.*“

KORIŠĆENJE GODIŠNJEG ODMORA U DELOVIMA

Odredbom člana 73. Zakona o radu propisano je da se godišnji odmor koristi jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa zakonom. U prvom slučaju godišnji odmor se koristi odjednom (u celosti) u ukupnoj dužini njegovog trajanja (ovakav slučaj obuhvata i korišćenje godišnjeg odmora koji je započeo u toku godine za koju je određen i bez prekida nastavljen i okončan u

narednoj godini). U drugom slučaju korišćenje godišnjeg odmora vrši se u dva ili više delova, ali tako da se prvi deo koristi u neprekidnom trajanju od najmanje dve radne nedelje, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine. U vezi sa korišćenjem godišnjeg odmora u delovima pravilo je da se godišnji odmor koristi u dva dela, ali zaposleni može da se sporazume sa poslodavcem da godišnji odmor koristi i u više delova. Prema tome, o korišćenju godišnjeg odmora u dva dela odlučuje sam zaposleni, dok se korišćenje godišnjeg odmora u više od dva dela vrši na osnovu sporazuma između zaposlenog i poslodavca.

Treba posebno istaći da se godišnji odmor ne može u celosti prenositi u narednu godinu. Međutim, ovo pravilo ima jedan izuzetak predviđen u odredbi stava 4. člana 73. Zakona o radu. Prema pomenutoj zakonskoj odredbi, zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsustnosti sa rada radi korišćenja porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta – ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine. U svim ovim slučajevima 30. jun je poslednji dan (a ne dan početka) do kada se mora iskoristiti pripadajući godišnji odmor, odnosno njegov preostali deo.

RASPORED (PLAN) KORIŠĆENJA GODIŠNJEG ODMORA

O vremenu korišćenja godišnjeg odmora zaposlenog odlučuje poslodavac, u zavisnosti od potreba posla. Vreme korišćenja godišnjeg odmora poslodavac određuje uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

Kako poslodavac ima obavezu da zaposlenom obezbedi korišćenje godišnjeg odmora, to postoji potreba da poslodavac donese plan (raspored) korišćenja godišnjih odmora zaposlenim prema kriterijumima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu. Ovaj plan treba da sadrži naročito: 1) imena zaposlenih koji imaju pravo na korišćenje godišnjeg odmora ili će to pravo steći u kalendarskoj godini; 2) dužinu godišnjeg odmora; 3) značenje da li se godišnji odmor koristi u celini ili u delovima i vreme njegovog korišćenja. Prilikom donošenja plana korišćenja godišnjih odmora poslodavac će prvenstveno voditi računa o potrebama posla, ali je poželjno da, koliko god je to moguće, uzme u obzir i želju zaposlenog.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavlja se zaposlenog najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja odmora. U ovom rešenju utvrđuje se dužina godišnjeg odmora zaposlenog i vreme njegovog korišćenja. Odredbom stava 3. člana 75. Zakona o radu predviđeno je da 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, ali samo ako to zahtevaju potrebe posla. On to može učiniti najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora. Kada do toga dođe, poslodavac (istovremeno ili naknadno) treba da odredi drugo vreme kada će zaposleni koristiti svoj godišnji odmor.

Prema odredbi stava 5. člana 75. Zakona o radu, u slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod poslodavca ili u organizacionom delu poslodavca, poslodavac može da donese rešenje o godišnjem odmoru u kome navodi zaposleni i organizacione delove u kojima oni rade i da ga istakne na oglasnoj tabli najmanje 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručeno zaposlenima. Na ovaj način eliminiše se nepotrebno administriranje i donošenje pojedinačnih rešenja za sve zaposlene koji kod

poslodavca kolektivno koriste godišnji odmor, što je posebno značajno kod onih poslodavaca koji imaju veliki broj zaposlenih, a svi u isto vreme koriste godišnji odmor.

Treba istaći i odredbu stava 6. napred pomenutog člana kojom je propisano da rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, s tim što je na zahtev zaposlenog poslodavac dužan da to rešenje dostavi i u pismenoj formi.

U nastavku dajemo jedan od brojnih odgovora privrednih sudova koje su oni dali u vezi sa rasporedom korišćenja godišnjih odmora kod poslodavca kod koga je otvoren stečajni postupak: „*Prema odredbi člana 75. st. 1. do 4. Zakona o radu, u zavisnosti od potrebe posla, poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog. Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi rešenje o korišćenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora. Ako poslodavac ne dostavi zaposlenom rešenje, smatra se da je zaposlenom uskratio pravo na godišnji odmor. Poslodavac može da izmei vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.*

Sa druge strane, odredbom člana 76. Zakona propisano je da ako zaposleni krivicom poslodavca ne koristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, utvrđene opštim aktom i ugovorom o radu.

Najzad, po odredbi člana 125. stav 1. tačka 2) Zakona o radu zaposleni ima pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor krivicom poslodavca za kalendarsku godinu u kojoj je pokrenut stečajni postupak ako je to pravo imao pre pokretanja stečajnog postupka.

Iz navedenih zakonskih odredaba zaključuje se da obaveza preduzimanja aktivnosti u cilju ostvarivanja garantovanog prava zaposlenog na korišćenje godišnjeg odmora iz odredbe člana 75. Zakona o radu postoji i na strani poslodavca. Uz prethodnu konstataciju sa zaposlenim poslodavac treba da donese rešenje o godišnjem odmoru i isto uruči zaposlenom u određenom roku. Zakonodavac propisuje da taj rok ističe 15 dana pre početka korišćenja, pa u samom rešenju mora biti naveden ne samo ukupan broj dana odmora nego i period u kojem će se koristiti.

U smislu navedene odredbe odsustvo zahteva zaposlenog za korišćenje godišnjeg odmora u određenom periodu ne može osloboditi poslodavca obaveze da preduzme aktivnosti propisane u članu 75. Zakona u cilju ostvarivanja prava zaposlenog na godišnji odmor. Samim tim ukoliko ne postupi po odredbi člana 75. Zakona, a to znači dostavi rešenje 15 dana pre početka korišćenja odmora, što dalje znači da period mora biti određen, smatra se da je uskratio pravo na godišnji odmor. U tom slučaju zaposleni ima pravo na naknadu štete za kalendarsku godinu u kojoj je pokrenut stečajni postupak, ako je to pravo imao pre pokretanja stečajnog postupka.

Radi se o pretpostavljenoj krivici iz odredbe člana 154. stav 1. Zakona o obligacionim odnosima. Teret dokazivanja suprotnog bio bi na poslodavcu“.

(Odgovori na pitanja privrednih sudova, utvrđeni na sednici Odeljenja za privredne sporove Privrednog apelacionog suda, održanoj 26. i 27. novembra 2014. godine)

NAKNADA ŠTETE ZA NEISKORIŠĆENI GODIŠNJI ODMOR

Odredbama člana 76. Zakona o radu uređeno je pitanje naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor. Prema odredbi stava 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, u visini prosečne zarade u

prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora. Kao što se iz navedene odredbe vidi, pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor pripada zaposlenog u slučaju kada ga on nije iskoristio zbog prestanka radnog odnosa, što je u skladu sa napred pomenutim zakonskim rešenjem iz člana 68. stav 4. Zakona o radu da se pravo na godišnji odmor ne može zameniti novčanom naknadom osim, naravno, u slučaju prestanka radnog odnosa. Stavom 2. istog člana naglašeno je da naknada koja se daje za neiskorišćeni godišnji odmor ima karakter naknade štete.

Podsetimo i na zakonsko rešenje iz člana 125. stav 1. tačka 2) Zakona o radu, prema kome zaposleni ima pravo na isplatu naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor krivicom poslodavca za kalendarsku godinu u kojoj je otvoren stečajni postupak, ako je to pravo imao pre otvaranja stečajnog postupka. Ova naknada, prema odredbi člana 126. stav 2. Zakona o radu, isplaćuje se u visini minimalne zarade.

U vezi sa naknadom štete zbog neiskorišćenog godišnjeg odmora videti i stavove sudske prakse (presuda Apelacionog suda u Beogradu, Gž. 2448/2014 od 8. avgusta 2014. godine, rešenje Privrednog apelacionog suda Pž. 6201/2014 od 17. juna 2015. godine i presuda Privrednog apelacionog suda Pž. 4404/2014 od 17. decembra 2015. godine)