

Obaveze u vezi sa godišnjim odmorom zaposlenih

Sažetak

Kao poslodavac, dužni ste da zaposlenom omogućite odlazak na godišnji odmor.

Pravo zaposlenog na godišnji odmor garantuje Ustav RS, a uređuje Zakon o radu (čl. 68. – 76.).

Zaposleni ne može da se odrekne godišnjeg odmora niti je dozvoljeno da mu umesto korišćenja godišnjeg odmora isplatite naknadu u novcu.

Poslodavac u zavisnosti od potreba posla odlučuje o rasporedu korišćenja godišnjeg odmora, u dogovoru sa zaposlenim i o tome izdaje **rešenje, minimum 15 dana pre početka odmora**.

Rešenje o godišnjem odmoru može se dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi.

Rešenje o godišnjem odmoru obavezno **dostavljate knjigovođi pre obračuna zarade** za mesec u kojem je godišnji odmor korišćen, kako bi se godišnji odmor „prikazao“ na platnoj listi.

Zaposleni prema Zakonu o radu ima pravo na **20 radnih dana** godišnjeg odmora za godinu u kojoj radi punih 12 meseci. Za godinu u kojoj je počeo da radi u firmi, zaposleni ima pravo na godišnji odmor **posle mesec dana neprekidnog rada** i to **srazmerno broju meseci** od početka rada pa do isteka ugovora o radu ili do kraja godine.

Detaljna objašnjenja pročitajte u nastavku.

Pitanje: Kada zaposleni stiče pravo na godišnji odmor?

Odgovor: Zaposleni stiče pravo na godišnji odmor **posle mesec dana neprekidnog rada** kod poslodavca od dana zasnivanja radnog odnosa.

Objašnjenje: Izmenom Zakona o radu, pre nekoliko godina, smenjen je uslov od 6 meseci za sticanje prava na godišnji odmor na 1 mesec.

Zaposleni koji su počeli da rade kod poslodavca **u prošloj ili nekoj od prethodnih godina**, stiču pravo na godišnji odmor prvim danom nove godine, i mogu ga odmah koristiti (na primer u januaru).

Zaposleni koji su počeli da rade u tekućoj godini, mogu da koriste godišnji odmor tek **nakon isteka prvog meseca** neprekidnog rada u firmi.

Na primer, zaposleni koji je počeo da radi u 2017 godini, odmor za 2018. godinu u 2018. godini može da koristi u januaru 2018.

Zaposleni koji je počeo da radi 1.2.2018. godine, godišnji odmor može da koristi od 1.3.2018. godine.

Pitanje: Na koliko dana godišnjeg odmora zaposleni ima pravo?

Odgovor: Zaposleni ima pravo na minimum 20 dana odmora odnosno srazmeran broj dana za nepune godine rada

Objašnjenje: Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se **Pravilnikom o radu** koji donosi poslodavac. Vaši zaposleni imaju pravo na **minimum 20 dana godišnjeg odmora**, koji se garantuju Zakonom o radu. U Pravilniku o radu ovaj broj dana može se i povećati po različitim osnovama (dužina radnog staža kod poslodavca, doprinosi radu, činjenica da je zaposleni roditelj malog deteta itd.).

Zaposleni **za pune godine** (u kojima se očekuje da će biti u radnom odnosu punih 12 meseci) imaju pravo na **pun** godišnji odmor (20+ radnih dana).

Zaposleni koji u godini za koju se utvrđuje godišnji odmor **započinju ili prekidaju radni odnos** imaju pravo na **srazmeran** deo godišnjeg odmora.

Srazmeran deo godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se **broj punih meseci rada** do kraja godine (ili do dana isteka ugovora o radu ili prestanka radnog odnosa po drugom osnovu) množi sa koeficijentom 1,66666.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora, računa se da **radna nedelja ima 5 radnih dana**. Ako vaši zaposleni rade 6 dana nedeljno, za 5 dana godišnjeg odmora biće odsutni 7 kalendarskih dana (praktično 6 radnih dana ne rade na svakih 5 dana godišnjeg odmora).

Rešenje iz aktuelnog Zakona o radu **ne uzima u obzir rad kod prethodnih poslodavaca**. Na dužinu godišnjeg odmora koju ste dužni da odobrite zaposlenom ne utiče činjenica da je zaposleni pre vas radio kod drugog poslodavca ili bio nezaposlen, koristio odmor u prethodnoj firmi ili ne. Potvrda koju zaposleni donese od prethodnog poslodavca da nije koristio godišnji odmor u toj firmi za vas ne proizvodi nikakvo pravno dejstvo.

Primeri:

Zaposleni je zasnovao radni odnos u 2017. godini i prijavljen je na neodređeno.

U Pravilniku o radu predviđeno je da godišnji odmor traje 20 dana i nisu predviđena uvećanja.

Ovaj zaposleni ima pravo na 20 dana godišnjeg odmora u 2018. godini.

Zaposleni je zasnovao radni odnos u 2017. godini na određeno. Ugovor ističe 30.06.2018. godine.

U Pravilniku o radu predviđeno je da godišnji odmor traje 20 dana i nisu predviđena uvećanja.

Zaposleni može da koristi godišnji odmor za 2018. godinu odmah na početku godine, srazmerno broju meseci do isteka ugovora o radu, dakle pola godišnjeg odmora, odnosno 10 radnih dana (6 meseci rada u 2018 x 1,66666).

Zaposleni je zasnovao radni odnos na određeno u periodu od 20.03.2018. do 19.09.2018.

U Pravilniku o radu predviđeno je da godišnji odmor traje 20 dana i nisu predviđena uvećanja.

Zaposleni može da koristi godišnji odmor za 2018. godinu od 20.04.2018. godine i to u trajanju od 10 radnih dana (6 meseci x 1,66666). Bez obzira što radi samo mesec dana, zaposleni ima pravo na ceo godišnji odmor (**srazmerno broju meseci do isteka ugovora o radu ili isteka godine, a ne do meseca u kojem otpočinje korišćenje godišnjeg odmora**).

Ukoliko poslodavac i zaposleni produže ugovor na određeno nakon njegovog isteka, za još 6 meseci, zaposleni stiče pravo na još 5 radnih dana odmora (3 meseca x 1,66666) dakle ukupno 15 radnih dana za 2018. godinu.

Pitanje: Šta ako u vreme odmora pada **državni praznik ili se zaposleni razboli?**

Odgovor: U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani praznika koji su neradni, plaćeno odsustvo, bolovanje. Ako u vreme odmora padne neki od ovih dana, godišnji **odmor se produžava**.

Objašnjenje: Ukoliko se desi da u godišnji odmor pada praznik koji je neradan dan, zaposlenom se produžava godišnji odmor za jedan dan. Ukoliko se zaposleni razboli i otvori bolovanje, godišnji odmor se prekida i nastavlja po zaključenju bolovanja.

Ukoliko se zaposlenom porodi supruga, odazove se na vojnu vežbu ili drugi poziv državnog organa, stupi u brak ili se desi neki drugi događaj po kom ima **pravo na plaćeno odsustvo**, zaposleni mora da podnese **zahtev** poslodavcu za plaćeno odsustvo, a godišnji odmor onda može da se nastavi nakon

okončanja plaćenog odsustva ili da se iskoristi u budućnosti, kada delatnost poslodavca dozvoli. Dakle, godišnji odmor se ne produžava po automatizmu za dane plaćenog odsustva.

Pitanje: Kojom dinamikom se koristi godišnji odmor?

Odgovor: Odmor se može koristiti **odjednom ili u delovima**, pri čemu **prvi deo mora da traje najmanje 2 nedelje**.

Objašnjenje: Zaposleni može da koristi godišnji odmor odjednom, u dva ili više delova.

Bez obzira na to, **prvi deo** godišnjeg odmora mora da se koristi u trajanju od 10 radnih dana neprekidno i **to u tekućoj godini**, a **preostali deo** odnosno delove zaposleni može da iskoristi **do 30 juna** naredne godine.

Ako ne iskoristi prvi deo godišnjeg odmora u tekućoj godini, zaposleni gubi pravo na korišćenje odmora u narednoj godini, izuzev, ako godišnji nije koristio jer je bio na bolovanju (zbog bolesti ili porođaja i nege deteta).

Pitanje: Kada se isplaćuje **naknada za neiskorišćeni godišnji odmor**?

Odgovor: Naknada se isplaćuje **prilikom prestanka radnog odnosa**, a kada zaposleni nije bio u prilici da iskoristi godišnji odmor.

Objašnjenje: U slučaju prestanka radnog odnosa (otkazom zaposlenog, otkazom poslodavca ili sporazumno) zaposleni ima pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor za ceo odmor ili deo odmora koji nije iskoristio.

Naknada se **isplaćuje u visini prosečne zarade za prethodnih 12 meseci**, srazmerno broju dana neiskorišćenog odmora. Na ovu naknadu plaća se porez i doprinosi kao i na zaradu.