

Pitanja i odgovori

MOGUĆNOST POSLODAVCA DA ODLUČUJE O KORIŠĆENJU GODIŠNJEG ODMORA ZA VREME VANREDNOG STANJA

Sa sajta ><https://www.paragraf.rs/koronavirus/strucni-komentari/godisnji-odmor->

Pitanje:

• Da li poslodavac ima pravo da ne odobrava korišćenje godišnjeg odmora za vreme trajanja vanrednog stanja, odnosno da bez konsultacije sa zaposlenima pošalje iste na godišnji odmor? Da li je poslodavac dužan da isplati naknadu zarade za vreme korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora?

Odgovor:

Uredba o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja ("Sl. glasnik RS", br. 31/2020) koja uređuje poseban način i organizaciju rada poslodavaca na teritoriji Republike Srbije za vreme vanrednog stanja, ne daje druge smernice kada je u pitanju godišnji odmor, pa u ovom pitanju i dalje primenjujemo odredbe Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje - dalje: Zakon).

Shodno odredbi člana 75. Zakona, poslodavac, u zavisnosti od potrebe posla, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

Poslodavac nije obavezan predlogom zaposlenog o terminu korišćenja godišnjeg odmora, odnosno neprihvatanjem zaposlenog da u ovom periodu koristi godišnji odmor, tako da i u periodu vanrednog stanja poslodavac može:

- zaposlenom odobriti korišćenje godišnjeg odmora odnosno bez prethodne konsultacije doneti rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenog,
- sâm doneti rešenje o kolektivnom korišćenju godišnjeg odmora kod poslodavca ili organizacionim jedinicama,
- ali isto tako ima i prava da u periodu vanrednog stanja, zbog potreba procesa i organizacija rada zaposlenima ne odobri korišćenje godišnjeg odmora, jer nije nemoguće da, zavisno od delatnosti kojom se bavi, i u ovom periodu ima čak i povećan obim posla.

Kada ne postoji zahtev zaposlenog, dakle kada sâm poslodavac donosi rešenje o korišćenju godišnjeg odmora, zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre dana određenog kao početak korišćenja godišnjeg odmora. Izuzetno, poslodavac, zbog potreba posla i organizacije rada može izmeniti (već donešeno i dostavljeno) rešenje, ali najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

U slučaju da poslodavac donosi rešenje o kolektivnom korišćenju godišnjeg odmora kod poslodavca ili na nivou organizacione jedinice, poslodavac može doneti rešenje u kom navodi ili zaposlene ili organizacione jedinice i dužan je da isto postavi na oglasnoj tabli najmanje 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora čime se smatra da je rešenje uručeno.

S obzirom da poslodavac o pravima i obavezama zaposlenih odlučuje rešenjem, shodno članu 193. Zakona, zaposleni je dužan da se pridržava rešenja kojim mu je utvrđeno korišćenje godišnjeg odmora.

Kada je u pitanju kolektivni godišnji odmor, ukoliko ovo inače nije praksa poslodavca, može se pojaviti problem da nemaju svi zaposleni isti broj dana odmora na raspolaganju (jer su na primer neki zaposleni već koristili prvi deo odmora za ovu kalendarsku godinu, ili neki zaposleni imaju prava samo na srazmerni deo odmora). Zakon tu ne daje nikakve izuzetke, svakom zaposlenom pripada onaj broj dana odmora na osnovu kriterijuma utvrđenih opštim aktom, ili ugovorom o radu, a ne ispod zakonskog minimuma.

Iako poslodavac može odbiti zahtev zaposlenog da koristi godišnji odmor u ovom periodu, ostaje obaveza poslodavca da vodi računa o neiskorišćenim danima godišnjeg odmora za kalendarsku 2019. godinu, ukoliko je prethodno omogućio korišćenje godišnjeg odmora u delovima, a imajući u vidu da se preostali dani odmora za kalendarsku 2019. godinu mogu iskoristiti najkasnije do 30. juna ove godine. Zakon, više ne poznaje mogućnost poslodavca da nadoknadi štetu za neiskorišćene dane odmora njegovom krivicom, već samo u slučaju prestanka radnog odnosa, a neiskorišćeni dani odmora za prethodnu kalendarsku godinu se ne mogu koristiti nakon 30. juna ove godine.

Imajući u vidu da je upitno koliko su dostupni zaposleni poslodavcu na poslu, odnosno koliko je dostupna oglasna tabla svim zaposlenima u ovom periodu, mišljenja smo da je ispravno rešenja poslati putem elektronske pošte, odnosno postaviti na elektronsku oglasnu tablu ukoliko svi zaposleni imaju pristup istoj.

Za vreme korišćenja godišnjeg odmora (kolektivnog ili pojedinačnog) zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, za vreme odsustvovanja sa rada radi korišćenja godišnjeg odmora, shodno odredbi člana 114. stav 1. Zakona. Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine do dana nastanka obaveze, shodno članu 196. Zakona, te je ovo rok u kom zaposleni u sudskom postupku mogu zahtevati svoje potraživanje ukoliko poslodavac ne isplati naknadu zarade.

Da sumiramo, poslodavac može samoinicijativno doneti rešenja o korišćenju godišnjeg odmora, odnosno o kolektivnom korišćenju godišnjeg odmora, ali isto tako može i u ovom periodu, imajući u vidu potrebe procesa i organizacije rada, odbiti zaposlene koji imaju zahtev da koriste dane odmora. U slučaju korišćenja godišnjeg odmora, zaposleni svakako ima pravo na naknadu zarade.