

Први део одмора не може да траје краће од две радне недеље

У случају да запослени годишњи одмор за претходну годину користи у деловима, према Закону о раду дужан је да његов остатак искористи до 30. јуна текуће године

Већ увелико траје сезона годишњих одмора, па радници имају обавезу да се договоре са својим колегама, али и послодавцем, ко када иде на заслужени одмор. Многи читаоци „Политике” питају да ли имају право да се са послодавцем договоре да први део одмора користе у трајању од десет радних дана. Има и оних које занима да ли послодавац, без било каквог образложења и консултације са запосленим, може да захтева од запослених да преостали део годишњег одмора за претходну годину искористи до 15. маја текуће године или чак и раније.

Правни тим из Савеза самосталних синдиката Београда, с којим наш лист већ извесно време сарађује, објашњава да када се годишњи



Преостали део одмора може да се користи у деловима крајим од две радне недеље

Решење о коришћењу одмора послодавац је дужан да запосленом достави најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак

одмор користи у деловима, трајање његовог првог дела не може бити краће од две радне недеље и мора да се искористи до краја календарске године за коју се остварује право на годишњи одмор.

Не постоји могућност да се послодавац и запослени договоре о крајем коришћењу првог дела годишњег одмора, осим ако је реч о сразмерном годишњем одмору, који у укупном трајању не износи две радне недеље, напомињу у овом савезу, и додају да преостали део годишњег запослени може искористити одједном или на свој захтев у више делова, а најкасније до 30. јуна наредне године.

– То значи да на захтев запосленог преостали део одмора не мора да се користи у континуите-

ту, већ у деловима, који могу да буду краћи од две радне недеље, ако му је такво коришћење годишњег одобрио послодавац – истичу надлежни.

Ипак, у случају да запослени годишњи одмор за претходну годину користи у деловима, дужан је према Закону о раду да његов остатак искористи најкасније до 30. јуна текуће године. У савезу напомињу и да послодавац, у зависности од потребе посла, одлучује о времену коришћења годишњег одмора, али уз претходну консултацију са запосленим.

– Ако послодавац захтева од радника да се преостали дани одмора искористе пре 30. јуна, у том случају он поступа у супротности са Законом о раду, јер је без било какве консултације са запосленим одредио до када мора да се искористи преостали део годишњег одмора – напомињу у правном тиму Савеза самосталних синдиката Београда. Иначе, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац је дужан да запосленом достави најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења одмора.

М. Браковчевић