



NEISKORIŠĆENI GODIŠNJI ODMORI

Zašto ih je bitno izbeći

Beograd | 13.05.2025.

U ovom članku bavimo se time zbog čega je bitno da poslodavci osiguraju da zaposleni zaključno sa 30. junom iskoriste celokupan pripadajući godišnji odmor iz prethodne godine.

Obaveza poslodavca

Kao što smo pisali u prethodnom članku o organizaciji godišnjih odmora, Zakon o radu definiše kao obavezu poslodavca da zaposleni iskoriste svoje pravo na godišnji odmor u punom obimu.

Zakon ne dozvoljava da zaposleni ne iskoriste godišnji odmor, bez obzira da li su uopšte aplicirali za njegovo korišćenje.

Naravno, uvek je poželjno, ako je to spram potreba procesa rada moguće, uvažiti molbe zaposlenih u pogledu vremena u kome im odgovara korišćenje godišnjeg odmora jer se time u najvećoj meri ostvaruje njegova svrha.

Međutim, u slučaju izostanka volje zaposlenih za korišćenjem godišnjeg odmora, poslodavci moraju osigurati da zaposleni godišnji odmor iskoriste.

Do kada se godišnji odmor mora iskoristiti

U redovnim slučajevima, zaposleni godišnji odmor moraju iskoristiti tako što će:

- Prvi deo godišnjeg odmora, u trajanju od najmanje dve radne nedelje u kontinuitetu, iskoristiti tokom tekuće kalendarske godine, dok će
- Preostali godišnji odmor moći i morati iskoristiti do 30. juna naredne godine.

Poslodavac po Zakonu nema pravo, čak ni na molbu ili zahtev zaposlenog, da omogućiti da se godišnji odmor iz određene godine koristi nakon 30. juna naredne godine.

Takođe, poslodavac i zaposleni se ne mogu sporazumeti da se zaposlenom umesto korišćenja godišnjeg odmora isplati određena naknada. Takvo postupanje bi poslodavca eventualno oslobodilo obaveze na naknadu štete zaposlenom, ali ne i **potencijalne prekršajne odgovornosti**.

Posledice neiskorišćenog godišnjeg odmora

Ukoliko poslodavac ne bi obezbedio da zaposleni u celini iskoriste pripadajuće dane godišnjeg odmora u zakonom definisanim rokovima, izložio bi se:

- **odgovornosti za naknadu štete zaposlenima** za neiskorišćeni godišnji odmor, kao i
- **potencijalnoj prekršajnoj odgovornosti** zbog nepoštovanja odredbi Zakona o radu.

Sa druge strane, iako retke, postoje situacije u kojima poslodavac objektivno ne bi bio u mogućnosti da zaposlenima omogućiti da iskoriste godišnji odmor u zakonom propisanim rokovima. U takvim situacijama ne bi ni postojala odgovornost poslodavca za naknadu štete zaposlenima, pa ni prekršajna odgovornost poslodavca. Takve situacije, primera radi, uključuju:

- Objektivnu nemogućnost zaposlenog da godišnji odmor iz određene godine iskoriste do 30. juna naredne godine usled porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta ili posebne nege deteta, ako je takvo odsustvo bilo kontinuirano i onemogućilo zaposlenog da iskoristi pripadajući godišnji odmor;
- Objektivnu nemogućnost poslodavca, iz razloga koji se tiču zaposlenog, da zaposlenom obezbedi korišćenje godišnjeg odmora u zakonom propisanim rokovima za prvi, odnosno drugi deo godišnjeg odmora. To su primera radi pojedine situacije dugotrajnih odsustva zaposlenog sa rada, npr. u slučaju neplaćenog odsustva, dugotrajnih bolovanja zaposlenih i slično.

Činjenica da **zaposleni nije aplicirao** za korišćenje godišnjeg odmora (pasivnost zaposlenog), **ne predstavlja okolnost koja poslodavca može osloboditi odgovornosti** za postojanje neiskorišćenog godišnjeg odmora. Upravo na tom stanovištu je i aktuelna sudska praksa.

Kontakt >



Željko Mijatović, advokat



Za više korisnih sadržaja, posetite > <https://stankoviclaw.com/baza-znanja/>

*Ovaj članak je isključivo informativne prirode, ne odnosi se na pojedinačne situacije i ne predstavlja pravni savet.
Ukoliko su Vam potrebne usluge pravnog savetovanja, budite slobodni da nas kontaktirate.*