5.	**ПРЕПОРУКА**	**Прописати да се годишњи одмор може користити у два или више делова.**
	регулаторно тело (надлежно за спровођење)	**Министарство рада и социјалне политике**
	пропис који треба изменити и/или допунити	Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09)
	начин спровођења	Подношење Влади Нацрта закона којим ће се предложити измена Закона о раду („Сл.гласник РС“, број 24/2005 и 61/2005), тако што ће се прописати да се годишњи одмор може користити у два или више делова.
	рок за спровођење	31.03.2010. године
	нацрт/предлог прописа чије усвајање треба да предложи регулаторно тело	НАЦРТ ЗАКОНА О ИЗМЕНИ ЗАКОНА О РАДУ Члан 1. У Закону о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) у члану 73. став 1. речи „два дела“ замењују се речима „два или више делова“. Став 2. овог члана мења се и гласи: „Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање 10 радних дана у току календарске године, а други део, односно преостале делове најкасније до 30. јуна наредне године.“ Члан 2. Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.
	подносилац иницијативе	1. Јожеф Мишколци, 24000 Суботица, Петра Чајковског 18/А 2. Делта Махи Гроуп 3. „Фармалогист“ д.о.о. Београд

	О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е КРАТАК ОПИС ПРОБЛЕМА Члан 73. став 2. Закона о раду, прописује да уколико запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, други део најкасније до 30. јуна наредне године. Оваква одредба није у складу са интересима ни запослених ни послодаваца, што не ретко доводи до кршења закона – појава да се запослени не налази на годишњем одмору у периоду за који му је издато решење о годишњем одмору, већ у другом периоду. Стварају се негативни ефекти и по послодавца и запосленог у виду лошег планирања рада и узроковања непоштовања императивних одредаба. ПОЗИТИВНИ ЕФЕКТИ – УШТЕДЕ Усвајање ове препоруке довешће до бољег планирања рада у привредном субјекту, веће радне продуктивности, задовољења интереса и запосленог и послодавца без повреде закона, једноставније и тачније евиденције о запосленима у погледу годишњих одмора, бољег положаја запоселног по могућности коришћења годишњег одмора (престанак држања слободних дана у „резерви“).
	ДЕТАЉНО ОБРАЗЛОЖЕЊЕ У Закону о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) у члану 73. прописано је да годишњи одмор може да се користи у два дела (став 1.); да ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године (став 2.) и да запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 68. став 2. овог закона, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године (став 3.). Према томе, годишњи одмор се може користити у континуитету или у два дела. Коришћење годишњег одмора у деловима ушао је у систем радног законодавства из ратификоване Конвенције МОР-а број 132 („Службени лист СФРЈ“, број 5/55). Први део годишњег одмора припада у години за коју је и одређен, а тај део траје најмање три недеље. Мање од тога не можа, може више. Пошто се радна седмица рачуна као пет радних дана, први део одмора мора да траје најмање 15 радних дана. Ако се овоме додају два нерадна дана недељног одмора за сваку радну недељу, први део годишњег одмора износи 21 календарски дан. Међутим, одредба става 2. овог члана није у складу ни са интересима послодаваца ни са интересима запосленог. Наиме, уколико запослени жели да оде у јануару на зимски одмор, обавезан је да у зимском периоду искористи 3/4

	свог годишњег одмора, будући да први део годишњег одмора не може бити мањи од 15 радних дана, тако да му за лето и летовање му остаје свега 5 дана, што није смислено. Поред тога послодавцима се ствара изражен административни притисак, будући да послодавац мора да води рачуна који све запослени имају годишњи одмор из претходне године, што је посебно изражено ако се ради о привредним субјектима који запошљавају већи број запослених (пре свега, средњим и великим предузећима). Са друге стран, запослени се труди да у току календарске године не искористи цео годишњи одмор, јер у случају да му затреба неколико слободних дана на почетку следеће године, исте неће моћи да користи пошто је обавезан да у првом делу користи 15 дана (од 20). Услед овога, запослени „резервишу“ одређени вброј слободних дана, при чему постоји опасност да ће исти доцније можда остати нецелисходно искоришћени по критеријумима запосленог. У пракси је уочено да овакво законско решење има негативан ефекат, наводећи послодавце и запослене на кршење закона – наиме, појава је да се запослени не налази на годишњем одмор у периоду за који му је издато решење о годишњем одмору, већ у другом периоду, с обзиром да послодавац жели да изађе у сусрет свом запосленом, што је логично и животно. ПРЕГЛЕД ОДРЕДБИ ВАЖЕЋЕГ ЗАКОНА КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ „Члан 73. Годишњи одмор може да се користи у ~~два дела~~ ДВА ИЛИ ВИШЕ ДЕЛОВА. ~~Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.~~ АКО ЗАПОСЛЕНИ КОРИСТИ ГОДИШЊИ ОДМОР У ДЕЛОВИМА, ПРВИ ДЕО КОРИСТИ У ТРАЈАЊУ ОД НАЈМАЊЕ 10 РАДНИХ ДАНА У ТОКУ КАЛЕНДАРСКЕ ГОДИНЕ, А ДРУГИ ДЕО, ОДНОСНО ПРЕОСТАЛЕ ДЕЛОВЕ НАЈКАСНИЈЕ ДО 30. ЈУНА НАРЕДНЕ ГОДИНЕ. Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 68. став 2. овог закона, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.“