*dr Vesna Simović-Zvicer[[1]](#footnote-1)*

**PRAVO NA ODMORE**

1. **Odmor u toku rada**

Pravo na odmore je jedno od osnovnih prava iz radnog odnosa, koje je kao takvo garantovano Ustavom Crne Gore, koji u članu 64, stav 2 garantuje pravo zapošljenih na ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor. Iz ove formulacije možemo izvesti dvije osnovne karakteristike prava na odmore, i to:

* Pravo na odmore pripada svakom zapošljenom, nezavisno od toga da li se nalaze u radnom odnosu na određeno ili na neodređeno vrijeme. Ovđe, međutim, treba pomenuti da se pravo na odmore ostvaruje srazmjerno vremenu provedenom na radu, što je bitno obilježje ovog prava (kao što je to slučaj i s ostvarivanjem prava na zaradu).
* U vezi s ostvarivanjem prava na odmore, zapošljeni ostvaruju pravo na naknadu zarade. Ovo je posebno karakteristično kod prava na godišnji odmor – u kom slučaju zapošljeni ostvaruje pravo na naknadu, u visini koja se utvrđuje kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Dakle, pravo na odmore je u tijesnoj vezi s pravom zapošljenih na ograničeno radno vrijeme (puno radno vrijeme, koje zapošljeni imaju pravo i obavezu da rade da bi ostvarili sva prava iz radnog odnosa u punom obimu iznosi 40h sedmično). Vrijeme je ekonomska kategorija, jer – kako je Karl Marks isticao, sva ekonomija se na kraju svodi na ekonomiju vremena. Vrijeme sa kojim čovjek raspolaže može se podijeliti na radno i vanradno vrijeme, a sa tim u vezi je i slobodno vrijeme.

Postoji nekoliko vrsta odmora, i to: odmor u toku rada, odmor u toku dana, sedmični odmor i godišnji odmor.

Odmor u toku rada se ostvaruje u okviru dnevnog radnog vremena, pri čemi se u ZOR-u podrazumijeva kako rad u toku dana, tako i rad noću. Dužina odmora u toku rada zavisi od toga da li je zapošljeni zasnovao radni odnos s punim ili nepunim radnom vremena. Tako, za zapošljene koji rade puno radno vrijeme, pravo na odmor u toku rada iznosi 30 minuta. Imajući u vidu princip srazmjernosti u ostvarivanju ovog prava, ZOR predviđa razliku između zapošljenih koji rade puno radno vrijeme i onih zapošljenih koji rade nepuno radno vrijeme. Tako, zapošljeni koji rade nepuno radno vrijeme – uz uslov da rade duže od četiri, a kraće od šest sati dnevno, imaju pravo na odmor u toku rada u trajanju od 15 minuta (izuzetak su maloljetnici, koji u slučaju da rade četiri časa dnevno, imaju pravo na „puni odmor“, tj.odmor u trajanju od 30 minut: viđeti komentar na član120 ZOR-a). Sljedstveno principu srazmjernosti vremenu provedenom na radu, ZOR predviđa da će zapošljeni koji rade duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najmanje 10 sati dnevno ostvarivati pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.

 ZOR postavlja neka ograničenja kada je u pitanju raspored korišćenja odmora u toku rada. Tako predviđa da se pravo na odmor u toku rada ne može koristiti na početku, ni na kraju radnog vremena. Ovo zakonsko ograničenje je u potpunosti opravdano, imajući u vidu fiziološko-zdravstvenu funkciju odmora, a to je otklanjanje umora.

ZOR predviđa i jednu novinu, a to je pravo zapošljenog da traži od poslodavca da se, shodno vjerskim i tradicionalnim uvjerenjima, jednom sedmično, vrijeme odmora u toku rada prilagodi terminu podobnom za praktikovanje datih prava i uvjerenja. Ipak, iz formulacije koja je data u zakonu proizlazi da poslodavac nije dužan da izađe u susret jednom ovakvom zahtjevu zapošljenog, već je to mogućnost, kojoj on može pribjeći, odnosno udovoljiti zahtjevu zapošljenog ako mu priroda posla dozvoljava prekid rada.

Pravo na odmor u toku rada uračunava se u puno radno vrijeme. Ovo proizlazi iz Ustava, koji predviđa pravo zapošljenog na plaćeno odsustvo. Treba, ipak, pomenuti da ovakvo rješenje nije karakteristično za zemlje Evropske unije, u kojima se pravo na odmor u toku rada ne uračunava u puno radno vrijeme, jer Direktiva 2003/88/EZ o pojedinim oblicima organizacije radnog vremena, odmor u toku rada definiše kao: „vremenski period koji nije radno vrijeme“, što će reći da on nije plaćen, za razliku od rješenja u našem zakonu[[2]](#footnote-2). Ovo pitanje je važno ne samo zbog zarade zapošljenog, već i zbog ostvarivanje drugih prava iz radnog odnosa. Tako npr. ukoliko je zapošljeni doživio povredu u toku pauze,[[3]](#footnote-3) smatraće se da je povreda nastala na radu, tako da će poslodavac biti dužan da mu nadoknadi štetu.[[4]](#footnote-4)

ZOR ostavlja slobodu poslodavcu da raspored ostvarivanja odmora uredi na način kojim se ne remeti proces rada. Ovo je posebno važno u situacijama kada priroda djelatnosti poslodavca ne omogućava prekid rada, kao i u situacijama kada obavljanje poslova od strane zapošljenih podrazumijeva rad sa strankama.

Dakle, prema ZOR-u odmor u toku rad se može koristiti van radnog mjesta, ako priroda posla to dozvoljava. S druge strane, ukoliko priroda posla ne dozvoljava da se prekida proces rada (npr. radno mjesto stražara, zapošljeni koji rade na udaljenim mjestima, u čijoj blizini nema drugih objekata, kao što je održavanje releja i sl.), odmor u toku rada se može koristiti na radnom mjestu, o čemu konačnu odluku donosi poslodavac, odnosno nadležni organ kod poslodavca, koji pored rasporeda odlučuje i o načinu korišćenja odmora u toku rada (da li se koristi na radnom mjestu ili van prostorija poslodavca ili oboje).

1. **Dnevni odmor**

Odmor u toku dana ili dnevni odmor iznosi najmanje 12 časova. Dakle, ovaj odmor se koristi između dva radna dana. Kao u pogledu prava na odmor u toku rada, tako i u ovom slučaju, ZOR predviđa povoljnija rješenja u odnosu na standarde koji važe u okviru Evropske unije. Tako, Direktiva 2003/88/EZ o pojedinim oblicima organizacje radnog vremena u članu 3 predviđa da zapošljeni imaju pravo na odmor u toku rada u najmanjem trajanju od 11 uzastopnih časova u toku svakih 24 sata.

1. **Sedmični odmor**

Zapošljeni ostvaruju pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno. Novina je da se u stavu 1 precizira da se na sedmični odmor dodaje odmor između dva radna dana, u trajanju od 12 časova, tako da ukupno vrijeme odmora koje je poslodavac dužan da obezbijedi zapošljenom na ime sedmičnog odmora, u kontinuitetu, iznosi 36 časova. Za sedmični odmor je karakteristično da se po pravilu koristi neđeljom, što se može dovesti u vezu s hrišćanskom tradicijom i kulturom[[5]](#footnote-5) i u danu koji prethodi ili slijedi neđelji (dakle, to može biti subota – neđelja ili neđelja – poneđeljak). Međutim, zakon predviđa izuzetak od ovog pravila, u slučajevima kada priroda posla i organizacija rada kod poslodavca onemogućava obezbjeđivanje prava na sedmični odmor u neđelju (npr. za zapošljene koji rade u lukama), poslodavac je dužan da odredi drugi dan, odnosno dane u toku sedmice kao dane sedmičnog odmora (jer, i u ovom slučaju poslodavac mora obezbijediti korišćenje 36 sati odmora u kontinuitetu). Pri tome, važno je napomenuti da se ovđe ne radi o prekovremenom radu, niti će zapošljeni zbog toga što nije koristio sedmični odmor u neđelju imati pravo na uvećanje zarade po osnovu prekovremenog rada (osim ukoliko je tome prethodilo donošenje odluke o prekovremenom radu). Osim toga, ako se sedmični odmor ne koristi neđeljom, poslodavac je, u skladu sa stavom 4 dužan da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i da o tome obavijesti zapošljenog. Podrazumijeva se da je obavještenje potrebno izvršiti u pisanoj formi. Ovo iz razloga što je u članu 209 predviđena prekršajna odgovornost za poslodavca i odgovorno lice kod poslodavca, ukoliko ne ispoštuje navedenu obavezu.

Treba napomenuti da zapošljeni mlađi od 18 godina uživaju posebnu zaštitu u pogladu ostvarivanja prava na sedmični odmor, o čemu će biti riječi u posebnom poglavlju.

1. **Godišnji odmor**

Godišnji odmor, po pravilu, predstavlja najduže odvajanje zapošljenog od njegovih radnih obaveza. ZOR predviđa princip srazmjernosti vremena provedenog u radnom odnosu za ostvarivanje prava na godišnji odmor. To podrazumijeva da zapošljeni koji je u kalendarskoj godini u kojoj ostvaruje pravo na godišnji odmor zasnovao radni odnos, ili mu u toj godini radni odnos prestaje, ostvaruje pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki započeti mjesec rada kod tog poslodavca. Ovakvo rješenje ima puno opravdanje, s obzirom na to je pravilo da se pravo na odmore ostvaruje srazmjerno vremenu provedenom na radu i predstavlja značajan napredak u odnosu na rješenja iz ranije važećeg zakona, jer se u obzir uzima svaki „započeti mjesec rada kod poslodavca“, dok je ranije to bio „svaki navršeni mjesec rada kod poslodavca“. Zakon o radu predviđa da se zapošljeni ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se ono može uskratiti. To znači da pisana izjava kojom se zapošljeni odriče ovog prava ne bi mogla imati značaja, jer bi bila suprotna ovom principu koji je sadržan ZOR-u. S druge strane, poslodavac ni u jednom slučaju ne može uskratiti pravo na godišnji odmor zapošljenom. S tim u vezi, nije dozvoljena mogućnost da se ovo pravo „kompenzuje“ isplatom novčane naknade (kao što je bio slučaj u ranije važećem zakonu). Predviđen je samo jedan izuzetak, tj. mogućnost isplate novčane naknade umjesto obezbjeđivanja prava na godišnji odmor, a to je u slučaju prestanka radnog odnosa.

Godišnji odmor se izračunava u radnim danima, zavisno od sedmičnog rasporeda radnog vremena, a prilikom utvrđivanja godišnjeg odmora radna sedmica računa se kao pet radnih dana, što je u skladu s Konvencijom br. 132 o plaćenom godišnjem odmoru (iz 1972. godine). Međutim, od ovog pravila se dozvoljava izuzetak, tako da pri utvrđivanju godišnjeg odmora radna sedmica može da traje i šest dana (što se odnosi na situacije kada je odlukom o rasporedu radnog vremena kod poslodavca predviđeno da radna sedmica traje šest dana, odnosno da zapošljeni u toku četrdeseto-časovne radne sedmice ima raspoređeno radno vrijeme u šest radnih dana).

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se praznici koji su neradni dani, u skladu sa zakonom, plaćeno odsustvo s rada i privremena spriječenost za rad u skladu s propisima o zdravstvenom osiguranju. Broj dana godišnjeg odmora utvrđuje se za kalendarsku godinu. Tako, zapošljeni u kalendarskoj godini ima pravo na minimum 20 radnih dana godišnjeg odmora. Neke kategorije zapošljenih imaju povoljniji tretman u pogledu ostvarivanja prava na godišnji odmor. Tako, zapošljeni koji rade na naročito teškim, opasnim i za zdravlje štetnim poslovima, koji u skladu s ovim zakonom rade sa skraćenim radnim vremenom, imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana. Zakon o radu predviđa jednu novinu, koja se odnosi na zapošljene koji u toku sedmice rade šest radnih dana, koja podrazumijeva da ova kategorija zapošljenih ima pravo na godišnji odmor u minimalnom trajanju od 24 radna dana. Osim toga, povoljniji tretman predviđen je i za maloljetnike (koji imaju pravo godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana) i lica s invaliditetom (koja imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana). Pri tome, misli se na radne dane zapošljenog, tako da će se kao radni dan računati i subota, ukoliko odlukom o rasporedu radnog vremena predviđeno da zapošljeni radi i subotom.

Treba napomenuti da u pogledu ostvarivanja prava na odmore (pa i godišnji odmor) ZOR određuje donju granicu, tj. minimum prava, što znači da će se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu utvrditi kriterijumi za uvećanje godišnjeg odmora (mogući kriterijumi su: dužina radnog staža, postojanje invaliditeta, porodične prilike – npr. ako zapošljeni ima dijete sa smetnjama u razvoju ili je samohrani roditelj i sl.).

Godišnji odmor se koristi prema planu koji određuje poslodavac, zavisno od potreba procesa rada. Novina u ZOR-u je što je precizirano da je poslodavac dužan da pomenuti plan donese najkasnije do 30. aprila tekuće godine, s tim da je prije donošenja plana obavezan da konsultuje zapošljenog. Poslodavac ima obavezu da o planu korišćenja godišnjeg odmora zapošljenog obavijesti najmanje 30 dana ranije, tj. do dana koji je određen kao početak korišćenja godišnjeg odmora poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi rješenje o korišćenju godišnjeg odmora. Predviđena je mogućnost da se rješenje dostavi i u kraćem roku, ali samo uz saglasnost zapošljenog. Potreba za pomirenjem profesionalnih i porodičnih obaveza prepoznata je kako u nevedenim odredbama, tako i u odredbi člana 83, stav 4 ovog, na način što je predviđena saglasnost zapošljenog kao uslov da poslodavac izmijeni vrijeme korišćenja godišnjeg odmora. On to može uraditi zbog potrebe procesa rada, ali samo po prethodno dobijenoj saglasnosti od strane zapošljenog (podrazumijeva se da saglasnost treba biti data u pisanoj formi) i najkasnije pet radnih dana prije dana koji je određen kao dan početka korišćenja godišnjeg odmora. Od ovog pravila se pravi izuzetak u stavu 4, koji se odnosi na slučaje više sile, kada saglasnost zapošljenog za izmjenu plana korišćenja godišnjeg odmora nije potrebna. Pri tome, pojam „viša sila“ u ovom slučaju treba usko tumačiti, odnosno primijeniti stav 4 samo onda kada je poslodavac zbog objektivnih okolnosti, koje nije mogao predviđeti ni izbjeći, bio prinuđen da izmijeni vrijeme korišćenja godišnjeg odmora, što će u slučaju spora biti dužan da dokaže.

Već je pomenuto da u skladu s članom 79, stav 2 pravo na godišnji odmor ostavaruje srazmjerno vremenu provedenom u radnom odnosu, odnosno da i zapošljeni koji radi nepuno radno vrijeme ima pravo na „puni“ godišnji odmor ukoliko je kod poslodavca proveo na radu u toj godini svih 12 mjeseci (ukoliko nije, primjeniće se princip srazmjernosti, prema formuli: 1/12 godišnjeg odmora za svaki započeti mjesec rada kod tog poslodavca). Međutim, ukoliko zapošljeni radi s nepunim radnim vremenom kod više poslodavaca, ovim članom je predviđena mogućnost da se vrijeme korišćenja godišnjeg odmora za zapošljenog koji radi sa skraćenim radnim vremenom kod više poslodavaca, odredi sporazumom tih poslodavaca. Iako je ovo rješenje novo u ZOR-u pretpostavka je da bi potpisivanje pomenutog sporazuma više poslodavaca u praksi moglo biti komplikovano (jer zapošljeni može raditi s nepunim radnim vremenom i kod četiri poslodavca), pa je s toga predviđeno da u slučaju odsustva sporazuma poslodavaca, poslodavci kod kojih je zapošljeni u radnom odnosu s nepunim radnim vremenom imaju obavezu da mu omoguće korišćenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu, pri čemu se moraju uzeti u obzir potrebe procesa rada kod poslodavca.

Godišnji odmor se, po pravilu, može koristiti u jednom ili u dva dijela. Međutim, Zakon o radu dozvoljava izuzetak od ovog pravila, pa se godišnji odmor može koristiti i u više djelova, ukoliko to dozvoljava proces rada kod poslodavca. Ovo rješenje predstavlja značajnu novinu, jer se po ranijem zakonu godišnji odmor mogao koristiti najviše u dva dijela. Novim rješenjem se željelo izaći u susret onome što su realne potrebe zapošljenih, a koje su opet u vezi s njihovim porodičnim obavezama. Korišćenje godišnjeg odmora u jednom dijelu podrazumijeva da se broj dana godišnjeg odmora za tu kalendarsku godinu koristi u kontinuitetu. Ukoliko se godišnji odmor koristi u djelovima, prvi dio mora biti iskorišćen u trajanju od najmanje 10 radnih dana uzastopno u kalendarskoj godini u kojoj je to pravo stečeno. Ovo rješenje je u vezi s osnovnim funkcijama odmora, a to su: 1) fiziološko-zdravstvena, koja ima za cilj otklanjanje umora; 2) radno-zaštitna, koja ima za cilj prevenciju od iscrpljivanja i povrjeđivanja na radu; 3) ekonomska-koja ima za cilj produktivniji rad; i 4) socijalna, koja ima cilj obezbjeđivanje slobodnog radnog vremena. Nakon toga, preostali broj dana godišnjeg odmora se može koristiti u više djelova, s tim što se mora iskoristiti najkasnije do 30. juna naredne godine (npr. preostali dio godišnjeg odmora za 2020. godinu se mora iskoristi najkasnije do 30. juna 2021. godine).

Ipak, u članu 85 su predviđena dva izuzetka od pravila da se prvi dio godišnjeg odmora mora iskoristiti u kalendarskoj godini u kojoj je ostvareno. Ovi izuzeci se odnosi na dvije situacije, i to ako zapošljeni nije mogao iskoristiti godišnji odmor ili je prekinuo njegovo korišćenje zbog: odsustva s rada po propisima o zdravstvenom osiguranju (npr. zbog bolesti) i odsustva s rada zbog njege đeteta. Ovđe je bitno ukazati na razlog zbog kojeg ZOR dozvoljava prenošenje godišnjeg odmora zabog bolesti. On se zapravo nalazi u njihovoj svrsi. Naime, svrha godišnjeg odmora jeste da se zapošljeni odmori i da slobodno raspolaže vremenom za opuštanje i zabavu, dok je svrha odsustva s rada zbog bolesti da se zapošljeni oporavi od bolesti zbog koje je spriječen da obavlja rad. To je razlog zbog kojeg zapošljeni ima pravo da iskoristi godišnji odmor (ili da nastavi korišćenje preostalog dijela godišnjeg odmora) po povratku na rad. Međutim, to ne znači da će odmah po isteku nekog od navedenih osnova za odsustvo s rada zapošljeni nastaviti korišćenje godišnjeg odmora (npr. ako je godišnji odmor bio prekinut zbog bolesti), već će zapošljeni to pravo koristiti zavisno od potreba procesa rada, u dogovoru s poslodavcem. Ovđe je definisan kranji rok do kojeg je poslodavac dužan da obezbijedi nastavak korišćenja godišnjeg odmora ili korišćenje godišnjeg odmora u cjelosti, a to je 15 mjeseci po isteku godine u kojoj je zapošljeni stekao pravo na godišnji odmor. (Npr. ako je zapošljeni zbog bolesti prekinuo korišćenje godišnjeg odmora za 2020. godinu, poslodavac će biti dužan da mu omogući korišćenje preostalog dijela godišnjeg odmora za tu godinu najkasnije do kraja marta 2021. godine). Dakle, prenošenje prava na godišnji odmor u slučaju bolovanja je vremenski ograničeno, što znači da u slučaju tzv. „dugotrajnog bolovanja“ zapošljeni može izgubiti pravo na godišnji odmor, ukoliko je proteklo 15 mjeseci od kraja godine u kojoj je to pravo stečeno.

Od naprijed navedene situacije treba razlikovati situacije koje podrazumijevaju da zapošljeni nije koristio ili je prekinuo korišćenje godišnjeg odmora zbog korišćenja prava na porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo. U navedenim situacijama poslodavac je dužan da zapošljenom omogući ostvarivanje prava na godišnji odmor (ili dio neiskorišćenog prava na godišnji odmor) najkasnije u roku od 15 mjeseci od dana povratka zapošljenog na rad. Dakle, u ovom slučaju period prenosa prava na godišnji odmor nije ograničen, jer se period od 15 mjeseci ne računa od kraja godine u kojoj je pravo stečeno, već od dana povratka na rad. (Primjer: Žena je bila na porodiljskom, a potom na roditeljskom odsustvu u periodu u od 01.12.2020. godine do 01.07.2021. godine, i nije iskoristila godišnji odmor za 2020 godinu. Poslodavac će biti dužan da joj obezbijedi korišćenje godišnjeg odmora za 2020 godinu najkasnije do kraja oktobra 2022. godine).

Ukoliko poslodavac nije omogućio zapošljenom ostvarivanje prava na godišnji odmor u skladu s naprijed navedenim pravilima u pogledu rokova za korišćenje godišnjeg odmora, poslodavac će biti dužan da zapošljenom, po nalogu inspektora rada, obezbijedi ostvarivanje prava na godišnji odmor u roku od 30 dana od dana kada je donijeto rjesenje inspektora rada. Dakle, u ovom slučaju ne postoji protok vremena nakon kojeg zapošljeni ne može tražiti ostvarivanje prava na godišnji odmor, već je poslodavac dužan da mu po nalogu inspektora obezbijedi ostvarivanje neiskorišćenog godišnjeg odmora (ili dijela godišnjeg odmora), nezavisno od toga iz koje godine je sporni godišnji odmor (npr. inspektor rada može naložiti poslodavcu da zapošljenom obezbijedi neiskorišćeni godišnji odmor od prije dvije, tri ili više godina, bez ikakvog ograničenja).

Već je pomenuto da je princip da se zapošljenom ne može uskratiti pravo na godišnji odmor i da se istog on ne može odreći, te da ovo pravo ne može biti kompezovano novčanom naknadom, prepoznat kroz ZOR. Izuzetak se pravi jedino u slučaju prestanka radnog odnosa, jer u tom slučaju stvarno korišćenje plaćenog godišnjeg odmora više nije moguće, pa je predviđeno pravo zapošljenog na naknadu štete, kako bi se izbjeglo da bude isključen od svakog uživanja prava na plaćeni godišnji odmor, čak i u novčanom obliku. Ipak, treba napomenuti da se u slučaju prestanka radnog odnosa naknada šete predviđa kao krajnje rješenje. Naime, prije toga, ZOR predviđa dvije mogućnosti.

Prva mogućnost se odnosi na prestanak radnog odnosa u slučaju preuzimanja zapošljenog. U ovom slučaju predviđeno je da zapošljeni prije preuzimanje od strane drugog poslodavca ostvaruje pravo na godišnji odmor kod poslodavca kod kojeg je to pravo stekao, s tim što je ostavljena mogućnost da se sporazumom o prestanku radnog odnosa zapošljeni i poslodavac dogovore drugačije. Takođe, sporazumom o preuzimanju zapošljenog može se predviđeti da će drugi poslodavac omogućiti zapošljenom ostvarivanje neiskorišćenog dijela godišnjeg odmora.

Druga mogućnost odnosi se na prestanak radnog odnosa kod poslodavca po nekom drugom osnovu (npr.otkaz ugovora o radu, prestanak radnog odnosa po sili zakona). U ovom slučaju, poslodavac je dužan da omogući korišćenje godišnjeg odmora zapošljenom prije prestanka radnog odnosa. Ovđe se može postaviti pitanje: da li je poslodavac dužan da omogući ostvarivanje prava na godišnji odmor i u slučaju otkaza ugovora o radu od strane zapošljenog? Iz odredbi Zakona o radu proizlazi da je poslodavac dužan u svakom slučaju da omogući korišćenje godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa zapošljenom, u suprotnom, zapošljeni će imati pravo na naknadu štete. Ovđe treba napomenuti i to da se poslodavac može osloboditi obaveze da nadoknadi štetu zapošljenom za neiskorišćeni godišnji odmor, ukoliko dokaže da nije postojala njegova krivica za neiskorišćeni godišnji odmor (npr. da je zapošljenom uručio rješenje o godišnjem odmoru, a da zapošljeni svojom krivicom nije iskotitio to pravo).

Što se tiče visine naknade štete, predviđeno je da se ona utvrđuje zavisno od dužine neiskorišćenog godišnjeg odmora, prema prośečnoj zaradi koju je zapošljeni ostvario kod tog poslodavca za godinu ili dio godine u kojoj je stekao pravo na korišćenje tog godišnjeg odmora. Može se primijetiti da i ovo rješenje predstavlja značajan napredak u odnosu na ranije važeće rješenje, s obzirom na to se kao parametar za izračunavanje naknade štete uzima prośečna zarada zapošljenog za godinu u kojoj mu nije obezbijedio pravo na godišnji odmor. Na ovaj način se zapošljeni stavlja u uporedivu poziciju s onom u kojoj bi bio da je to pravo iskoristio tokom svog radnog odnosa.

1. Tekst predstavlja izvod iz Komentara Zakona o radu, Centar za radno i poslovno pravo, Podgorica, 2020.

e-mail: doo.crpp@gmail.com [↑](#footnote-ref-1)
2. Iz tog razloga, u zemljama Evropske unije, puno radno vrijeme u toku sedmice je kraće u odnosu na ono koje imamo u Crnoj Gori i iznosi u prośeku oko 36 sati. Tako u Francuskoj pravo na odmor u toku rada u trajanju od 20 minuta. S obzirom na to da ovaj odmor nije plaćen, francuski Zakonik o radu predviđa da prośečno neđeljno radno vrijeme iznosi 35 sati. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ukoliko je usljed povrede došlo do gubitka radne sposobnosti, zapošljeni će, u skladu s članom 37 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju imati pravo na invalidsku penziju, bez obzira na dužinu penzijskog staža. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ovo je potvrđeno i u presudi Vrhovnog suda Crne Gore, Rev 543/2012 od 03. 07. 2012. godine, u kojoj se, između ostalog, navodi da je poslodavac odgovoran za štetu koju je zapošljeni pretrpio u saobraćajnoj nezgodi koja se dogodila u radno vrijeme, a bez značaja je činjenica da je do nje došlo kada se zapošljeni vraćao s pauze za doručak. [↑](#footnote-ref-4)
5. U pogledu pravila da se sedmični odmor koristi neđeljom, treba napomenuti da je Sud pravde evropskih zajednica u slučaju *Ujedinjeno kraljevstvo v. Savjet* poništio ovu odredbu iz Direktive br.93/104 i ocijenio da je Savjet propustio da objasni zašto bi neđelja bila tješnje vezana za zdravlje i bezbjednost radnika od bilo kojeg drugog dana u sedmici. Iz tog razloga ta rečenica nije predviđena Direktivi 2000/34/EZ. U pogledu ostvarivanja prava na sedmični odmor neđeljom postoje i drugi interesantni slučajevi iz sudske prakse, kao što je zabrana rada trgovina na malo neđeljom. U tom smislu, zauzet je stav da ovo pitanje treba urediti u okvirima država članica, zavisno od nacionalnih politika i ekonomskog izbora, a u zavisnosti od socijalno-kulturnih karakteristika svake države ponaosob. Opširnije: R. Blanpain,Ch. Engels*, European Labour Law*, Kluwer, 1998, str. 300. [↑](#footnote-ref-5)