

Број: [REDACTED]/2025-01

Жалбена комисија судова, у већу састављеном од Мире Ђорђевић, председника већа, Драгице Вранић и Ирине Ристић, чланова већа, решавајући по жалби [REDACTED], изјављеној против решења председника [REDACTED], године, на основу одредби члана 142. и члана 144. став 1. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС“ бр. 79/05...19/25) и члана 136. Закона о општем управном поступку („Службени гласник РС“ бр. 18/16...2/2023 – Одлука УС), у поступку коришћења годишњег одмора, на седници одржаној 29.12.2025. године, донела је

РЕШЕЊЕ

ОДБИЈА СЕ жалба [REDACTED], изјављена против решења председника [REDACTED], године, као неоснована.

Образложење

Решењем председника [REDACTED], године, ставом првим диспозитива, државној службеници [REDACTED], утврђено је коришћење годишњег одмора за 2025. годину у трајању од 28 (двадесетосам) радних дана. Ставом другим диспозитива, одлучено је да ће државна службеница користити годишњи одмор у два дела и то: први део годишњег одмора у трајању од 10 (десет) радних дана у периоду од 18.12.2025. године до 31.12.2025. године, с тим да се на посао мора јавити 05.01.2026. године. Према ставу трећем диспозитива, за време коришћења годишњег одмора државној службеници припада накнада плате која се обрачунава и исплаћује у истом износу као да је радила.

Против наведеног решења, [REDACTED] је благовремено изјавила жалбу у којој је навела да оспорено решење изгледа лепо и законито на први поглед, али поставља питање да ли је правично. Истиче да је поднела захтев за коришћење годишњег одмора 03.11.2025. године који је поновила 27.11.2025. године, и да је уз захтев навела тачне датуме коришћења годишњег одмора, као да је захтев образложила. Указује да се наводи из њеног захтева у образложењу оспореног решења не спомињу. Истиче да је послодавац дужан да пре доношења решења консултује запосленог и саслуша га о његовим захтевима па да онда одлучи, што у конкретном случају није учињено. Указује на своје здравствене проблеме због којих јој је одмор био потребан баш у периоду када га је захтевом тражила. Сматра да јој је ускраћено право на још 2 дана годишњег одмора као последица неаргументованог вредновања њеног рада. Истиче и да јој у децембру 2024. године није дозвољено да користи 4 дана годишњег одмора за 2024. годину за време док је примала инекције амбулантно, па је због тога морала да користи боловање.

У одговору на жалбу, првостепени орган наводи да сматра да је жалба неоснована, а да је оспорено решење законито и у складу са подзаконским прописима. Наводи да се годишњи одмор може прекинути због наступања неспособности за рад и запослени у складу са законом користи привремену спреченост за рад. Када престану разлози за спреченост за рад и запослени се оспособи за рад и има радну способност онда може користити годишњи одмор.

Након оцене навода жалбе, ожалбеног решења, одговора на жалбу и достављених списа, Жалбена комисија судова је нашла да је жалба неоснована.

Одредбом члана 14. став 1. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС“ бр. 79/05...19/25), прописано је да државни службеник има право на одморе и одсуства према општим прописима о раду и посебном колективном уговору. Према ст. 2. истог члана, државни службеник има право на годишњи одмор од најмање 20 а највише 35 радних дана, према мерилима одређеним посебним колективним уговором.

Чланом 68. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/05...95/18-аутентично тумачење), прописано је да запослени има право на годишњи одмор у складу са овим законом.

Према члану 69. став 1. истог Закона, у свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

Одредбом члана 73. став 1. истог Закона, прописано је да се годишњи одмор користи једнократно или у два или више делова, у складу са овим законом. Према ст. 2. истог члана, ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Одредбом члана 75. став 1. Закона о раду, прописано је да у зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Одредбом члана 12. Посебног колективног уговора за државне органе („Службени гласник РС“ број 38/19...44/23) прописана су мерила за утврђивање годишњег одмора на начин да се дужина годишњег одмора запосленог утврђује тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према наведеним критеријумима, између осталог, по основу радне успешности, тако што се запосленом са оценом „превазишао очекивања“ увећава за 5 радних дана; запосленом са оценом "испунио очекивања" увећава за 3 радна дана.

Према члану 13. Посебног колективног уговора за државне органе, време коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора (став 1.); план коришћења годишњег одмора доноси руководилац органа најкасније до краја априла календарске године, након претходно прибављеног мишљења руководиоца

унутрашњих организационих јединица државног органа, водећи рачуна о писаном захтеву запосленог (став 2.).

Одредбом члана 14. Посебног колективног уговора за државне органе, прописано је да се на основу плана коришћења годишњег одмора, доноси за сваког запосленог решење којим се утврђује укупно трајање годишњег одмора према мерилима из члана 12. овога уговора и време коришћења годишњег одмора (став 1.); послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора (став 2).

Из цитираних одредаба произлази да послодавац у зависности од потребе посла, одлучује о времену коришћења годишњег одмора, а уз претходну консултацију запосленог. Дакле, запослени може да захтева одређени термин за коришћење годишњег одмора, али послодавац је тај који доноси одлуку о времену коришћења годишњег одмора у складу са потребама посла.

У конкретном случају, жалиља је, како је и сама навела у жалби, 03.11.2025. године поднела захтев за коришћење годишњег одмора за 2025. годину који је поновила 27.11.2025. године. Захтевом је тражила да јој се одобри коришћење годишњег одмора у трајању од 15 радних дана почев од 11.12.2025. до 31.12.2025. године. Ожалбеним решењем жалиљи је одобрено коришћење годишњег одмора у траженом термину, с тим што јој је послодавац одобрио коришћење 10 а не 15 радних дана како је тражила (не ускраћујући јој при том право на законски минимум од 10 радних дана у току календарске године), а на шта је према цитираним прописима био овлашћен.

С обзиром да је ожалбеном решењу претходио писмени захтев жалиље у коме се она изјаснила о времену коришћења годишњег одмора, што и сама жалиља наводи у жалби, неосновани су наводи жалбе да жалиљи у поступку који је претходио доношењу ожалбеног решења није омогућено изјашњење.

Како је правоснажним решењем председника [REDACTED] [REDACTED] године, за жалиљу као државног службеника распоређеног на радно место експедитора поште за период од 01.01.2024. до 31.12.2024. године, за постигнуте резултате у поступку вредновања радне успешности утврђено да је „испунила очекивања“, правилно јој је ожалбеним решењем законски минимум годишњег одмора од 20 радних дана, на основу члана 12. Посебног колективног уговора за државне органе, по основу радне успешности – доприноса у раду увећан за 3 радна дана, због чега су супротни наводи жалбе неосновани.

Ожалбеним решењем одлучено је о праву жалиље на коришћење годишњег одмора за 2025. годину па су наводи који се односе на годишњи одмор за 2024. годину без утицаја на другачију оцену законитости ожалбеног решења.

Број: ██████████/2025-01

С обзиром на све наведено, Жалбена комисија судова је применом члана 170. став 1. тачка 1. Закона о општем управном поступку, одлучила као у диспозитиву решења.

Упутство о правном средству:

Против овог решења може се покренути управни спор подношењем тужбе Управном суду, у року од 30 дана од дана достављања решења.

Председник већа

Мира Ђорђевић

Дн-а:

- ██████████ - 2 примерка,

од којих један доставити жалиљи,

-Архиви