

Жалбена комисија судова, у већу састављеном од Мире Ђорђевић, председника већа, [REDACTED], чланова већа, решавајући по жалби [REDACTED], изјављеној против решења председника [REDACTED] године, на основу члана 142 и члана 144 став 1 Закона о државним службеницима („Службени гласник РС“ бр. 79/05...142/22) и члана 136 Закона о општем управном поступку („Службени гласник РС“ број 18/16...2/23), у поступку утврђивања дужине годишњег одмора, на седници одржаној 02.09.2024. године, донела је

### РЕШЕЊЕ

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

### Образложење

Решењем председника [REDACTED] године, ставом првим диспозитива, запосленом државном службенику [REDACTED], утврђено је право на годишњи одмор за 2024.годину, у укупном трајању од 29 радних дана, и то тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава применом критеријума ближе прописаних чл.12. Посебног колективног уговора за државне органе и то: по основу доприноса на раду, у трајању од 3 дана; по основу година рада проведених у радном односу у трајању од 5 дана и по основу стручне спреме у трајању од 1 дана. Према ставу другом диспозитива, запослени ће користити годишњи одмор из два дела и то први део у трајању од 15 радних дана, користити у времену од 05.08.2024. године до 23.08.2024. године, с тим да се на рад јави 26.08.2024. године. Преостали део годишњег одмора запослени ће искористити најкасније до 30.јуна 2025. године.

Против наведеног решења, [REDACTED] је изјавила жалбу, указујући да је против ње покренут дисциплински поступак, у коме је кажњена 20% од једне месечне плате; да је решењем Жалбене комисије судова од 25.12.2023. године, наведено решење поништено и предмет враћен на поновни поступак, као и да је против решења о вредновању радне успешности којим јој је утврђена радна успешност за 2023. годину оценом „испунио очекивања“ изјавила жалбу, које је такође решењем Жалбене комисије судова од 02.04.2024. године поништено и предмет враћен на поновни поступак. Сматра да су њена права повређена и да решење о годишњем одмору нема никакве везе са решењима које је суд доносио и да се решење о годишњем одмору не може везивати ни за каква друга решења. Такође, указује да није прсбачсна ни у већи платни разред, тако да има мању плату од својих колегиница, имајући у виду да је најстарији радник у суду, да има 41 годину стажа и да ће јој се то одразити на пензију. Сходно изнетом, предложила је да Жалбена комисија судова наложи доношење новог решења о годишњем одмору у односу на решење од 03.07.2024. године, где ће стајати 5 радних дана по основу доприноса на раду.

У одговору на жалбу, првостепени орган је остао код свих разлога из образложења ожалбеног решења, с предлогом да се жалба одбије као неоснована.

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

Према стању списа и образложењу ожалбеног решења, жалили распоређеној на радном месту записничара у звању референт, утврђено је право на годишњи одмор за 2024. годину у укупном трајању од 29 радних дана, применом одредаба члана 68-75 Закона о раду, тако што је законски минимум од 20 радних дана увећан применом критеријума ближе прописаних чланом 12. Посебног колективног уговора за државне органе, и то по основу доприноса на раду за 3 дана, по основу радног стажа за 5 дана и по основу стручне спреме за 1 дан.

Према члану 14 став 1 Закона о државним службеницима („Службени гласник РС“ бр. 79/05...142/22) државни службеник има право на одморе и одсуства према општим прописима о раду и посебном колективном уговору.

Према члану 69 Закона о раду („Службени гласник РС“ 24/05...95/18 – аутентично тумачење) у свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана. Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду.

Према члану 73 став 1 истог Закона, годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са овим законом, а ставом 2, 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.

Према члану 12 Посебног колективног уговора за државне органе („Службени гласник РС“ број 38/2019, 55/2020 и 44/2023) дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима, и то:

- 1) По основу радне успешности: (1) запосленом са оценом „превазишао очекивања“ – за 5 радних дана, (2) запосленом са оценом „испунио очекивања“ – за 3 радна дана;
- 2) По основу услова рада: (1) за рад на радним местима са повећаним ризиком - за 3 радна дана, (2) за рад на радном месту на коме је уведено скраћено радно време – за 10 радних дана, (3) за ноћни рад – за 2 радна дана, (4) за сменски рад – 2 радна дана.
- 3) По основу година рада проведених у радном односу: (1) запосленом преко 30 година рада проведених у радном односу – за 5 радних дана (2) запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу – за 4 радна дана, (3) запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу – за 3 радна дана, (4) запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу – за 2 радна дана и (5) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу – за 1 радни дан;

4) По основу стручне спреме, односно сложености послова, овлашћења и одговорности:  
(1) за државне службенике: између осталих, државном службенику са средњом школском спремом – за 1 радни дан.

Имајући у виду наведено и цитиране одредбе материјалног права на које се првостепени орган позвао у ожалбеном решењу, по оцени Жалбене комисије судова правилно је ожалбеним решењем првостепени орган жалиљи утврдио право на годишњи одмор за 2024. годину у трајању од 29 радних дана који ће користити у периоду и на начин прописан диспозитивом овог решења.

Жалбена комисија судова је ценила све наводе жалбе и нашла да су исти неосновани и као такви без утицаја на другачију одлуку.

Наводи жалбе којима указује да решење о годишњем одмору нема никакве везе са решењима које је суд доносио (решење о дисциплинској одговорности и решење о вредновању радне успешности) и да се решење о годишњем одмору не може везивати ни за каква друга решења, су неосновани. Ово из разлога што одредба члана 12 Посебног колективног уговора за државне органе, између осталог као критеријум за одређивање дужине годишњег одмора прописује радну успешност државног службеника односно његов допринос на раду.

Наводи жалбе којима указује да није пребачена ни у већи платни разред, тако да има мању плату од својих колегиница, су без утицаја на другачију одлуку, будући да предмет овог управног поступка није напредовање по основу вредновања радне успешности, већ оцена законитости решења о годишњем одмору.

Имајући у виду наведено, по оцени Жалбене комисије судова ожалбеним решењем није повређен закон на штету жалиље, па је применом члана 170 став 1 тачка 1 Закона о општем управном поступку, одлучено 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:

[REDACTED] - 2 примерка решења,  
од којих један уручити жалиљи,  
-Архиви.