**REPUBLIKA SRBIJA**

**NARODNA SKUPŠTINA**

**BIBLIOTEKA NARODNE SKUPŠTINE**

**Tema: ZAKON O RADU**

**Datum: 15.08.2014.**

**Br.: 05/14**

**Ovo istraživanje je uradila Biblioteka Narodne skupštine za potrebe rada narodnih poslanika i Službe Narodne skupštine. Za više informacija molimo da nas kontaktirate putem telefona 3026-532 i elektronske pošte** [***istrazivanja@parlament.rs*.**](mailto:istrazivanja@parlament.rs) **Istraživanja koja priprema Biblioteka Narodne skupštine ne odražavaju zvanični stav Narodne skupštine Republike Srbije.**

**SADRŽAJ**

[Uvod 2](#_Toc395780243)

[Uporedni pregled 4](#_Toc395780244)

[Austrija 4](#_Toc395780245)

[Belgija 5](#_Toc395780246)

[Bosna i Hercegovina 5](#_Toc395780247)

[Gruzija 6](#_Toc395780248)

[Grčka 7](#_Toc395780249)

[Estonija 7](#_Toc395780250)

[Italija 8](#_Toc395780251)

[Poljska 9](#_Toc395780252)

[Portugal 10](#_Toc395780253)

[Rumunija 10](#_Toc395780254)

[Rusija 11](#_Toc395780255)

[Slovačka 11](#_Toc395780256)

[Slovenija 12](#_Toc395780257)

[Turska 13](#_Toc395780258)

[Finska 13](#_Toc395780259)

[Francuska 14](#_Toc395780260)

[Hrvatska 16](#_Toc395780261)

[Crna Gora 16](#_Toc395780262)

[Češka 18](#_Toc395780263)

# Uvod

Narodna skupština Republike Srbije 18. jula 2014. godine usvojila je Zakon o izmenama i dopunama zakona o radu koji je objavljen u „Sl. glasniku RS“ br. 75/14 i koji stupa na snagu 29. jula 2014. Godine (odredbe člana 54. izmena i dopuna zakona stupaju na snagu kasnije tj. 28. avgusta 2014. godine)[[1]](#footnote-1).

Prema izmenama i dopunama Zakona, ugovor o radu na određeno vreme može se zaključiti na određeno vreme, a za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba. Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na određeno vreme na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva na period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca odnosno dve godine. Pod prekidom perioda ne smatra se period kraći od 30 dana.

Zakon je predvideo i izuzetke, odnosno ovaj ugovor se može zaključiti i na duže od 24 meseca i to:

1. Ako je potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
2. Za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
3. Sa stranim državljaninom na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
4. Za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;
5. Sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama zakona ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme[[2]](#footnote-2).

U Zakonu se uvodi značajna novina kod sticanja prava zaposlenih na godišnji odmor. Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca. Pored toga što zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor niti mu se to pravo može uskratiti, ne mogu se ni neiskorišćeni dani godišnjeg odmora zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Godišnji odmor se koristi jednokratno ili u dva ili više delova. Ako zaposleni godišnji odmor koristi u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30 . juna naredne godine. Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi. Ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja odmora.

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

U delu koji je vezan za korišćenje porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta odredbe Zakona se nisu menjale. Jedino je u delu *Zaštita materinstva* došlo da promene. Zaposlena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete ne može da radi na poslovima koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama. Poslodavac je dužan da zaposlenoj obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, da je uputi na plaćeno odsustvo. Zaposlena za vreme trudnoće ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku dana radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom, određenih od strane izabranog lekara u skladu sa zakonom, o čemu je dužna da blagovremeno obavesti poslodavca.

# Uporedni pregled

Austrija  
Prema podacima austrijskog Saveznog ministarstva za rad, socijalna pitanja i zaštitu potrošača, nije definisan maksimalni vremenski period za zapošljavanje po osnovu ugovora o radu na određeno vreme, koji je zaključen između poslodavca i zaposlenog. Ako je ograničenje duže od pet godina, zaposleni može da otkaže ugovor o radu nakon pet godina sa otkaznim rokom od šest meseci. U tom slučaju, zaposleni ne može biti vezan za ugovor o radu za period duži od pet godina i 6 meseci.

Zaposleni ima pravo na korišćenje godišnjeg odmora u dva dela; jedan deo traje najmanje jednu nedelju. Tako poslodavac ne može podeliti godišnji odmor u više od dva dela ali, ako zaposleni zahteva korišćenje godišnjeg odmora u više od dva dela to je moguće. Zakonska odredba određuje korišćenje godišnjeg odmora tokom godine. Ako se godišnji odmor ne iskoristi do kraja sledeće godine, zahtev za korišćenje godišnjeg odmora podleže zastarevanju. Zaposleni za vreme godišnjeg odmora ima pravo na zaradu u visini naknade kao da radi.

Što se tiče zakonskih odredbi u vezi s porodiljskim odsustvom i naknadom plate za zaposlene žene, prema podacima Saveznog ministarstva zdravlja Austrije, trudnice ne smeju da rade osam nedelja pre očekivanog datuma porođaja, kao i osam nedelja posle porođaja (apsolutna zabrana zapošljavanja ili period "zaštite materinstva"). Za vreme porodiljskog odsustva *(Wochengeld*) obezbeđena je finansijska podrška za buduće majke kao zamena za propušteni prihod. Za zaposlene, iznos plate tokom porodiljskog odsustva zavisi od neto zarade, odnosno plate tokom poslednja tri meseca pre početka porodiljskog odsustva. Dodatni iznos su određene beneficije za odmor ili npr. božićni bonus.

Primaoci davanja za slučaj nezaposlenosti primaju naknadu na osnovu Zakona o osiguranju *(Arbeitslosenversicherungsgesetz, AlVG*) tokom porodiljskog odsustva u iznosu od 180% u odnosu na poslednju primljenu platu. Primaoci dodatka za negu deteta *(Kinderbetreuungsgeld*) primaju dodatak po osnovu brige o deci kada započnu porodiljsko odsustvo. Kada trudnica prima dodatak po osnovu brige o deci prima paušal (majke mogu da biraju između četiri različita modela) a ukoliko ide na porodiljsko odsustvo za još jedno dete, ona će dobiti naknadu u iznosu od 26.15 EUR po danu. Trudnica će po osnovu brige o deci, ukoliko ide na porodiljsko odsustvo za naredno dete, primiti platu u iznosu od 125% dodatka za negu deteta, do maksimuma od 66 EUR po danu.

## Belgija

Ugovor na određeno vreme može se zaključiti najviše 4 puta uzastopno sa periodom trajanja najmanje tri meseca, odnosno ukupan period trajanja ovakve vrste ugovora je 2 godine. Kada se pređe rok od dve godine, ovaj ugovor prerasta u ugovor na neodređeno vreme.

Trajanje godišnjeg odmora se može ugovoriti između poslodavca i zaposlenog, odnosno svako preduzeće može na svoj način da reguliše trajanje godišnjeg odmora. Na primer, u građevinskom sektoru godišnji odmori se koriste prve tri nedelje jula. Poslodavac može odlučiti da zatvori fabriku prve nedelje avgusta i sl. Godišnji odmor za tekuću godinu mora se iskoristiti u toj godini, ali postoje izuzeci. Za vreme korišćenja godišnjeg odmora radnik može da dobije od 15,38% do 108% svoje zarade.

## Bosna i Hercegovina

U Bosni i Hercegovini prava radnika su regulisana sledećim zakonima: Zakonom o radu Republike Srpske, Federacije BiH, Brčko distrikta.

Ugovor o radu na određeno vreme ne može se zaključiti na period duži od dve godine. Ova vrsta ugovora se može zaljučiti u slučajevima sezonskih poslova, zamene privremeno odsutnog zaposlenog, rada na određenom projektu, privremenog povećanja obima poslova i drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Ugovor o radu osim početnog koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja radnog odnosa, smatra se da je zaključen na neodređeno vreme. Ako zaposleni izričito ili prećutno obnovi svoj ugovor o zaposlenju na određeno vreme sa istim poslodavcem ili izričito ili prećutno zaključi sa istim poslodavcem naredne ugovore o zaposlenju na određeno vreme, na period duži od dve godine neprekidno, taj će se ugovor smatrati da je zaključen na neodređeno vreme ako koliktivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Za svaku kalendarsku godinu zaposleni ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana. Maloletni zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana. Ako zaposleni radi na poslovima sa štetnim rizikom on ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

 Zaposleni koji prvi put zasnuje radni odnos ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon 6 meseci neprekidnog rada. Ako zaposleni nije stekao pravo na godišnji odmor ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mesec dana rada, u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Odsustvo s rada zbog bolesti, povrede, porodiljskog odsustva ili nekog sličnog odsustva koje nije uslovljeno voljom zaposlenog, ne smatra se prekidom rada.

Svako odsustvo u dužem trajanju nego što je propisano zakonom reguliše se kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu. U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vreme privremene nesposobnosti za rad, vreme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vreme odsustvovanja s rada koje se zaposlenom priznaje u radni staž. Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora radna sedmica se računa kao 5 radnih dana.

Godišnji odmor može se koristiti u celini ili u više delova. Način korišćenja godišnjeg odmora u više delova regulisaće se kolektivnim ugovorom. Poslodavac donosi pisanu odluku kojom zaposlenom odobrava pravo na korišćenje godišnjeg odmora, utvrđuje broj dana i vreme korišćenja godišnjeg odmora. Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući da neiskorišćeni deo godišnjeg odmora iz prethodne godine iskoristi najdalje do kraja juna naredne kalendarske godine. Ako zaposleni, koji je ispunio uslov za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora, a nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog privremene nesposobnosti za rad ili porodiljskog odsustva, ima pravo da taj odmor koristi posle prestanka navedenih okolnosti.

Zaposleni se ne može odreći prava na korišćenje godišnjeg odmora. Pravo na godišnji odmor se ne može uskratiti, niti se može isplatiti naknada umesto korišćenja godišnjeg odmora. Izuzetno, u slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac može zaposlenom isplatiti naknadu za dane neiskorišćenog godišnjeg odmora, ako se poslodavac i zaposleni o tome sporazumeju.

## Gruzija

Ugovor na određeno vreme se zaključuje maksimalno na 30 meseci odnosno na 2,5 godine. Ukoliko je ugovor zaključen na duži period smatra se da je to ugovor na neodređeno vreme. Maksimalni rok za zaključivanje uzastopnih ugovora je 5 godina.[[3]](#footnote-3)

Poslodavac i zaposleni se mogu dogovoriti da se godišnji odmor koristi u delovima. Zakon nije odredio iz koliko delova se može koristiti godišnji odmor kao i do kada se godišnji odmor mora iskoristiti. Ova pitanja su regulisana kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. U toku trajanja godišnjeg odmora zaposleni ima pravo na zaradu. Visina nadoknade koju zaposleni prima u ovom slučaju je jednaka njegovoj prosečnoj plati u prethodna tri meseca. Ako je zaposleni kod poslodavca radio manje od tri meseca, a plata mu je fiksna, dobiće isti iznos zarade koju je ostvario u mesecu koji je prethodio godišnjem odmoru.

Zaposlenom na sopstveni zahtev može se odobriti porodiljsko odsustvo u iznosu do 730 kalendarskih dana. Žena koja rodi jedno dete prima nadoknadu za prvih 6 meseci (odnosno 183 dana) a ukoliko je u pitanju višestruka trudnoća ili postoje komplikacije u toku trudnoće nadoknadu prima 200 dana. Prema dekretu ministra rada iz 2006. godine iznos ove nadoknade je jednak njenoj zaradi koju bi ostvarila da je radila.

## Grčka

Zakon o radu ne poznaje vremensko ograničenje ugovora na određeno vreme. Uredbom iz 2011. godine predviđeno je da ukoliko ugovor na određeno vreme traje više od tri godine, a uz to postoji stalna potreba za konkretnim radnikom, ova vrsta ugovora prerasta u ugovor na neodređeno vreme. Takođe, ako je ugovor o radu na određeno vreme između istih strana obnovljen više od tri puta ovaj ugovor može da preraste u ugovor na neodređeno vreme.

Godišnji odmor za tekuću godinu mora da se iskoristi do kraja godine za koju je određen. Može se koristiti u dva dela. Prvi deo se koristi u trajanju do najmanje jedne radne nedelje u tekućoj godini, a drugi deo se mora iskoristiti do 31. decembra iste godine. Ako radnik želi da koristi godišnji odmor u više delova mora podneti zahtev. Prvi deo ne sme da traje kraće od dve radne nedelje u toku kalendarske godine, a drugi delovi godišnjeg odmora se moraju iskoristiti najkasnije do kraja tekuće godine. Za vreme godišnjeg odmora zaposleni prima istu platu kao i za redovan rad.

Za vreme trajanja porodiljskog odsustva žena prima istu platu kao i za redovan rad.

## Estonija

Ugovor na određeno vreme može da se zaključi na period do pet godina. Na primer, to su ugovori kojim se menja radnik koji je odsutan, odnosno zaposlena koja se nalazi na porodiljskom odsustvu i sl. Ovaj ugovor postaje ugovor na neodređeno vreme ukoliko stranke zaključe ugovor više od tri puta uzastopno.

Pretpostavlja se da godišnji odmor zaposlenog iznosi 28 radnih dana, osim ako se zaposleni i poslodavac nisu drugačije dogovorili, odnosno ako zakon nije drugačije predvideo. Godišnji odmor prosvetnih radnika i naučnih istraživača može da traje maksimalno 56 kalendarskih dana. Neiskorišćeni deo godišnjeg odmora prenosi se u sledeću kalendarsku godinu. Godišnji odmor se može koristiti u više delova. Prvi deo mora biti u trajanju od najmanje 14 kalendarskih dana. Zaposleni za vreme godišnjeg odmora dobija zaradu koja je u stvari prosečna šestomesečna zarada zaposlenog (šest meseci se odnosi na šest meseci koji su prethodili mesecu u kom se koristi godišnji odmor).

Za vreme godišnjeg odmora zaposleni dobija platu koja odgovara njegovoj prosečnoj zaradi prethodnih šest meseci. Bliži uslovi i postupak koji se koristi da bi se izračunala visina zarade za vreme godišnjeg odmora predviđeni su posebnim propisom koji je donela Valda. Prilikom obračuna plate državni praznici nisu uključeni u taj zbir.

Žene imaju pravo na 140 kalendarskih dana porodiljskog odsustva. Za to vreme nadoknadu isplaćuje Fond za zdravstveno osiguranje kako za vreme trudnoće tako i za vreme porodiljskog odsustva.

Pravo na roditeljski dodatak stiče svaki roditelj (uključujući usvojioca, hranioca i sl. ) koji podiže dete, pod uslovom da je osoba stalno nastanjena u Estoniji odnosno stranac koji živi na osnovu privremene boravišne dozvole. Roditeljski dodatak se plaća za period od 435 dana. Ovaj dodatak se obračunava na osnovu uplata korisnika u vidu socijalnog poreza u poslednjih godinu dana. Ukoliko socijalni porez za zaposlenog plaća država to se neće računati kao prihod koji ulazi u ovaj obračun. Takođe se neće računati ni prihod koje je korisnik ovog dodatka ostvario u inostranstvu ukoliko za njega nije platio socijalni porez.

Ukupan godišnji prihod se deli na 12 meseci, ali se izuzimaju oni meseci kada roditelj nije radio odnosno kada je žena otišla na porodiljsko odsustvo (od dana naznačenog na lekarskom uverenju). Na primer, ukoliko odsustvo žena započinje u martu 2014. godine, roditeljski dodatak iznosi zbir njenih zarada u 2013. godini podeljen sa 12 meseci. Ukoliko bi porodiljsko odsustvo počelo od 1. novembra 2014. godine, a isplata dodatka se očekuje u martu 2015. godine, prihod od 2014. godine koji je žena ostvarila deli se na 10 meseci. Meseci u kojima žena nije radila zbog odsustva se ne računaju u prosek.

Ukoliko roditelj nije radio i zbog toga ne može da se izračuna ovaj dodatak, određen je minimum koje ovo lice dobija. Za 2014. godinu mesečni iznos je 320 EUR. Ukoliko je roditelj radio ali je plata toliko mala da je ispod minimalnog proseka, u tom slučaju roditeljski dodatak će iznositi 355 EUR mesečno. Propisano je koliko najviše može iznositi roditeljski dodatak. Ovaj dodatak može biti u najvišem iznosu do tri prosečne mesečne plate, a za 2014. godinu taj iznos je 2378,25 EUR mesečno.

## Italija

Maksimalno trajanje ugovora na određeno vreme je 36 meseci. Tokom ovog perioda stranke mogu produžiti ugovor najviše pet puta, pod uslovom da se radi o istoj vrsti posla za koji je ugovor i prvi put potpisan.

Godišnji odmor najčešće iznosi 4 nedelje. Prvi deo godišnjeg odmora se koristi u trajanju od najmanje dve nedelje, osim ako kolektivnim ugovorom nije predviđeno nešto drugo. Preostali deo godišnjeg odmora zaposleni je obavezan da iskoristi u roku od 18 meseci. Za vreme godišnjeg odmora zaposleni dobija istu platu kao i da je radio.

Za vreme porodiljskog odstustva žena prima 80% od svoje plate.

## Poljska

Zakon o radu u Poljskoj je donet 1974. godine.

Kada su u pitanju ugovori na određeno vreme, Zakon ne precizira vreme trajanja ovakve vrste ugovora. Ipak, član 251 Zakona predviđa da iste pravne efekte proizvodi ugovor na neodređeno vreme u odnosu na ugovor na određeno vreme ukoliko su ugovorne strane prethodno zaključile dva puta ugovor na određeno vreme sa maksimalnim vremenskim prekidom od mesec dana između dva zaključivanja ugovora.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa članom 152. Zakona. Poslodavac je dužan da odobri pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini. Godišnji odmor se može podeliti na više delova na zahtev zaposlenog. Predviđeno je da bar jedan deo godišnjeg ne bi trebalo da bude kraći od 14 radnih dana. Za korišćenje godišnjeg odmora pravi se godišnji plan, a sve u dogovoru sa zaposlenim i u skladu s potrebama posla. Poslodavac je dužan da odobri korišćenje godišnjeg odmora za tekuću kalendarsku godinu najkasnije do kraja prvog kvartala tekuće godine.

Član 172. Zakona o radu predviđa da zaposleni ima pravo na istu zaradu za vreme koriišćenja godišnjeg odmora kao da je radio u to vreme. Što se tiče promenljivih komponenti koje su vezane za platu, one se izračunavaju na osnovu prosečnog primanja zadnjih 3 meseca koja prethode mesecu u kome se koristi godišnji odmor. Ukoliko u visini naknade postoje velike razlike, taj rok na osnovu koga se računa prosečna plata iznosi 12 meseci.

Postoji opšte pravilo da žene za vreme trajanja porodiljskog odsustva primaju porodiljski dodatak. Period za vreme koga se ovo isplaćuje zavisi od broja dece i to:

20 nedelja za jedno dete,

31 nedelja za blizance,

33 nedelje za trojke,

35 nedelja za četvorke,

37 nedelja za petorke i više dece.

Naknada za vreme porodiljskog odsustva iznosi 100 % od obračuna osnovice. Odnosno za zaposlene naknada iznosi prosek 12 plata. Ukoliko su deca rođena posle 31. 12.2012. godine njihovi roditelji imaju pravo na dodatnu naknadu tokom perioda od 6 nedelja od rođenja deteta (8 nedelja ako su u pitanju blizanci) i taj iznos se može isplatiti u celini ili iz dva dela. Porodiljsko odsustvo može uzeti jedan od roditelja i to odjednom ili ga podeliti na tri dela. U ovom slučaju naknada zarade iznosi 60% odnosno 80% od prosečne mesečne zarade zadnjih 12 meseci.

## Portugal

Zakon o radu (donet 2009. godine) reguliše pojam ugovora na određeno vreme. Ugovor može biti obnovljen najviše tri puta. Ovakva vrsta ugovora se zaključuje na period od 18 meseci do tri godine u zavisnosti od konkretnog slučaja. Na primer, ugovor na određeno vreme se može zaključiti na 18 meseci ukoliko je u pitanju lice koje prvi put zasniva radni odnos.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor. Prvi deo godišnjeg odmora mora trajati najmanje 10 radnih dana. Za vreme godišnjeg odmora zaposleni prima istu platu kao i da je radio.

Plata porodilji je ista za prvih 120 dana porodiljskog odsustva kao i da radi. U slučaju da porodilja izabere da koristi 150 dana porodiljskog odsustva nadoknada iznosi 80% od plate. Roditelji deteta se mogu dogovoriti da naizmenično koriste porodiljsko odsustvo. U tom slučaju ako se opredele da za 150 dana porodiljskog odsustva svaki roditelj uzima najmanje 30 uzastopnih radnih dana ili dva puta po 15 uzastopnih radnih dana, nadoknada iznosi 100% od plate. Ako su roditelji izabrali da porodiljsko odsustvo traje 180 dana, u tom slučaju nadoknada iznosi 80% od plate, a poridiljsko odsustvo mogu koristiti na isti način kao u prethodnom slučaju.

## Rumunija

Ugovor o radu na određeno vreme može se zaključiti samo u pismenoj formi. Ovaj ugovor se zaključuje do okončanja nekog projekta, rada i sl. Ugovor se može zaključiti najduže na 12 meseci. Iste ugovorne strane mogu zaključiti ovakvu vrstu ugovora najviše tri puta. Ukupno vreme trajanja ovih ugovora ne može biti duže od 36 meseci.

Minimalna dužina trajanja godišnjeg odmora je 20 dana i odmor se mora koristiti svake godine. Izuzetno se godišnji odmor može pomeriti za narednu godinu pod uslovima koji su predviđeni zakonom ili kolektivnim ugovorom. Ako se godišnji odmor koristi u delovima, poslodavac mora obezbediti da svaki zaposleni koristi neprekidno 10 dana godišnjeg odmora u jednoj kalendarskoj godini. Za vreme korišćenja godišnjeg odmora zaposleni ne može dobiti nižu naknadu od svoje osnovne plate.

Naknada za vreme roditeljskog odsustva se kreće od 75% do 85 % od prosečne neto plate. Od oktobra 2012. godine zakon omogućava roditeljima da izaberu između dve opcije korišćenja roditeljskog odsustva. Roditeljsko odsustvo i dečji dodatak se može koristiti ili do navršenih 12 meseci starosti deteta ili do navršenih 24 meseca starosti deteta. Ukoliko se roditeljske povlastice koriste do 12 meseci starosti deteta, dečji dodatak u iznosu od 85% od prosečne neto zarade u poslednjih 12 meseci pre rođenja deteta je minimum 600 leja (oko 130 EUR), a maksimalno iznosi 3.400 leja (oko 850 EUR). Neplaćeno roditeljsko odsustvo odobrava se kada je dete između jedne i dve godine starosti, ako roditelj odluči da se ne vrati na posao. Ukoliko roditelj izabere opciju da koristi roditeljske povlastice do navršenih 24 meseca starosti deteta, mesečni iznos dečjeg dodatka je 85% od prosečne neto zarade u poslednjih 12 meseci pre rođenja deteta i to najmanje 600 leja (oko 130 EUR), a najviše 1.200 leja (oko 300 EUR). U prvoj opciji, mesečni dečji dodatak u iznosu od 500 leja (oko 110 EUR) isplaćuje se dok dete ne navrši dve godine, ako roditelj odluči da se vrati na posao pre nego što dete navrši jednu godinu starosti, a u drugoj opciji dečji dodatak u istom iznosu i roku isplaćuje se ako roditelj odluči da se vrati na posao nakon što dete napuni godinu dana. Mesečni dodatak za roditelje koji se vrate na posao pokriva ukupno ili delimično troškova za dečje obdanište. Pored toga, tokom roditeljskog odsustva i 6 meseci posle toga, roditelj koji je koristio roditeljsko odsustvo ima garantovan posao, što znači da poslodavac ne može da njega ili nju otpusti.

## Rusija

Ugovor o radu na određeno vreme može se zaključiti na maksimum pet godina. Ukoliko u ugovoru nije predviđen rok na koji se zaključuje smatra se da je taj ugovor zaključen na neodređeno vreme.

Godišnji odmor može da se koristi u delovima, a na osnovu dogovora između poslodavca i zaposlenog. Prvi deo godišnjeg odmora se mora koristiti u minimalnom trajanju od 14 dana u toku tekuće kalendarske godine. Zaposlenom koji se prvi put zaposlio zakonom se garantuje godišnji odmor, ali tek nakon šest meseci neprekidnog rada. Godišnji odmor se može preneti u narednu godinu, uz dogovor i saglasnost poslodavca i zaposlenog. Preneti odmor se mora iskoristiti do isteka naredne kalendarske godine. Za vreme godišnjeg odmora zaposleni dobija istu nadoknadu.

Žena za vreme porodiljskog odsustva dobija nadoknadu u iznosu od 100% njene plate.

## Slovačka

Ugovor na određeno vreme može da se zaključi na period od dve godine. Ovaj ugovor se može produžiti ili obnoviti najviše dva puta u roku od dve godine. Ukliko se ugovor obnavlja mora biti zaključen u roku od najviše šest meseci od dana isteka prethodnog.

Godišnji odmor se koristi prema dogovoru poslodavca i zaposlenog. Sačinjava se plan korišćenja godišnjeg odmora, pri čemu se mora voditi računa o interesu zaposlenog ali i o interesu poslodavca. U toku kalendarske godine poslodavac mora odobriti godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri nedelje. Ako zaposleni nije mogao da iskoristi godišnji odmor u skladu sa planom korišćenja odmora, poslodavac mu mora obezbediti da taj odmor iskoriti do kraja godine, a u određenim slučajevima najkasnije do 30. juna naredne godine. Ukoliko je i to nemoguće, zaposleni će dobiti odgovarajuću novčanu nadoknadu. Za vreme godišnjeg odmora zaposleni prima zaradu u istom iznosu kao i da je radio.

Za vreme trajanja porodiljskog odsustva žena prima 65% od njene prosečne plate.

## Slovenija

Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vreme i to najduže na period od dve godine. Ova vrsta ugovora se zaključuje kada se radi o poslovima koji su po svojoj prirodi ograničenog trajanja, radi zamene privremeno odsutnog radnika, zbog povećanog obima posla, prilikom zapošljavanja stranca ili lica bez državljanstva, menadžera, funkcionera ili drugih lica kod kojih je zaključenje ugovora vezano za vremensko trajanje funkcije ili posla koji obavljaju. Ugovor na određeno vreme može se zaključiti i na period od maksimum mesec dana ukoliko je predmet ovog ugovora izvršenje određenog radnog zadatka. Ugovor na određeno vreme može se zaključiti i na duže od dve godine pod uslovom da određeni projekat zbog koga je i zaključen ugovor traje duže od dve godine i da je ovaj ugovor zaključen u toku trajanja projekta.

Godišnji odmor može da se koristi u nekoliko delova, ali mora da se završi do 30. juna naredne godine. Prvi deo godišnjeg odmora se koristi u trajanju od najmanje dve nedelje u toku kalendarske godine. Godišnji odmor se koristi uvek uz dogovor poslodavca i radnika. Ukoliko zaposleni nije iskoristio svoj godišnji odmor do 30. juna naredne godine zbog bolesti, povrede, porodiljskog odsustva radi nege deteta i sl. moći će da iskoristi odmor najkasnije do 31. decembra tekuće godine.

Porodični zakon predviđa na koji način i u kom iznosu se isplaćuje naknada zarade za vreme porodiljskog odsustva. Zagarantovan je minimalni i maksimalni iznos - minimalni je 55% od prosečne zarade, a maksimalni iznosi 2,5 prosečnih zarada. Lice koje koristi ovu vrstu naknade ukoliko ima platu koja ne prelazi zakonski propisani maksimum iznosa zarade dobijaće za vreme trajanja porodiljskog odsustva svoju platu (odnosno prosek zadnjih 12 meseci primanja). Od januara 2013. godine zbog finansijske krize naknada zarade tokom porodiljskog odsustva ostaje u iznosu od 100% ukoliko ne prelazi iznos od 763,06 EUR.

Od aprila 2014. godine Porodični zakon predviđa sledeće:

Porodiljsko odsustvo traje 105 dana. Odsustvo za očeve traje 30 dana (15 dana dok dete ne navrši 6 meseci i 15 dana dok dete ne krene u prvi razred osnovne škole);

Odsustvo sa rada radi nege deteta traje 260 dana. Ova vrsta odsustva sledi odmah nakon porodiljskog odsustva i namenjena je za dalju negu i zaštitu deteta. Svaki roditelj ima pravo na odsustvo od 130 dana. Majka može preneti na oca 100 dana odsustva, a 30 dana je neprenosivo. Otac može da prenese na majku svih 130 dana. U izuzetnim slučajevima roditeljsko odsustvo može da traje i duže.

## Turska

Zakon o radu u članu 11. definiše da je ugovor na određeno vreme takva vrsta ugovora koji se zaključuje na određeno vreme između poslodavca i zaposlenog u pismenoj formi Ova vrsta ugovora se može zaključiti samo jednom, osim ukoliko ne postoji neki jako bitan razlog zbog čega se ovaj ugovor mora ponovo zaključiti. Smatra se da se ugovor uvek zaključuje na neodređeno vreme, čak se tome i teži.

Zakon o radu u članu 53. precizira da zaposleni stiče pravo na godišnji odmor nakon najmanje godinu dana rada (računa se i vreme provedeno na probnom radu). Dužina godišnjeg odmora zavisi od godina staža. Godišnji odmor se može koristiti u delovima. Prvi deo godišnjeg odmora mora trajati najmanje 10 dana. Poslodavac pre korišćenja godišnjeg odmora mora zaposlenom dati zaradu u istom iznosu kao i da je radio što predstavlja na neki način avans odnosno paušal. Prilikom izračunavanja visine zarade za vreme odmora u tu sumu neće ući prekovremeni rad, premije i sl. Naknada za godišnji odmor zaposlenima koji nisu plaćeni dnevno, nedeljno ili mesečno ali koji primaju periodičnu naknadu (npr. učešće u raznim komisijama, primaju procentualnu zaradu i sl.) isplaćuje se tako što se njihova prosečna dnevna zarada pomnoži sa brojem dana u godini u kojima su radili. Zakon je predvideo i na koji način se izračunava naknada za radnike koji rade na procenat kao i za radnike kojima je u toku prethodne kalendarske godine povećana zarada.

Pordiljsko odsustvo započinje najkasnije 8 nedelja pre termina porođaja i traje do navršenih 8 nedelja nakon porođaja. Ukoliko je u pitanju višestruka trudnoća porodiljsko odsustvo započilje najkasnije 10 nedelja pre termina. Međutim, ukoliko prema nalazu lekara žena može da radi, zaposlena trudnica ima pravo da porodiljsko odsustvo započne najkasnije 3 nedelje pre termina. Naknadu zarade za vreme porodiljskog odsustva isplaćuje Fond za socijalno osiguranje na osnovu odredbi Zakona o socijalnom i zdravstvenom osiguranju.

## Finska

Finsko zakonodavstvo ne predviđa posebne odredbe koje se odnose na vreme ili maksimalni vremenski period zapošljavanja po ugovoru o radu na određeno vreme. Međutim, ugovor o zapošljavanju na određeno vreme mora biti opravdan od strane poslodavca. Prema zakonskim odredbama ugovora o radu (poglavlje 1. stav 3.) "ugovor o radu je važeći na neodređeno vreme, osim ako, iz opravdanih razloga, nije sklopljen za određeni vremenski period."[[4]](#footnote-4)

Godišnji odmor može da se koristi u dva ili više delova ako prelazi 12 radnih dana, u skladu sa članom 21. Zakona o godišnjim odmorima. Poslodavac i zaposleni mogu dogovoriti korišćenje godišnjeg odmora od početka kalendarske godine što uključuje sezonu odmora i završava se sledeće godine pre početka sezone godišnjih odmora. Osim toga, sporazumom može da se dogovori korišćenje dela odmora koji prelazi 12 radnih dana u roku od godinu dana od završetka sezone godišnjih odmora.

Takođe, poslodavac i zaposleni mogu da se dogovore da deo odmora koji je duži od 18 dana može da se koristi u toku naredne sezone godišnjih odmora ili nakon toga, što je posebno definisano članom 27. Zakona o godišnjim odmorima. [[5]](#footnote-5)

Zaposleni ima pravo na (najmanje) redovnu ili prosečnu platu za vreme   
godišnjeg odmora, a detaljna pravila definisana su u poglavljima 9 – 14. navedenog Zakona.

Naknadu tokom porodiljskog odsustva plaća institucija nadležna za socijalno osiguranje Finske.[[6]](#footnote-6)

## Francuska

Kada su u pitanju ugovori na određeno vreme (*contrats à durée déterminée – CDD*) u Francuskoj postoje ugovori sa specifičnom formom (sam ugovor definiše datum prestanka rada) kao i ugovori bez specifične forme (otkaz kada različiti uzroci dovode do toga da se raskine ugovorni odnos, npr. kod povratka zaposlenog sa bolovanja ili porodiljskog odsustva). Kod ugovora sa specifičnom formom, odredbama ugovora se predviđa minimalni period vremene na koji se ugovor zaključuje. Zakon od 25. juna 2008. godine uveo je novu kategoriju *CDD*. U cilju zaštite inženjera i menadžera, ovaj ugovor ima minimalno trajanje od 18 meseci a maksimalno 36 meseci, bez mogućnosti obnavljanja.

Za ostale kategorije zaposlenih, maksimalno vreme rada je ograničeno i iznosi:

- 9 meseci kada su zaključeni do donošenja konačne odluke o zapošljavanju ili za neposredno sprovođenje hitne procedure zapošljavanja;

- 18 meseci u slučaju zamene odsutnog zaposlenog ili zbog privremeno povećane poslovne aktivnosti;

- 24 meseca u slučaju sklapanja ugovora sa strancima, zamene pozicije koja se ukida, kod posebnog izvoznog posla ili aktivnosti.

Obnova ugovora o radu na određeno vreme je moguća jedino ukoliko trajanje ne prelazi zakonski maksimum. Kada se ugovor produžava nakon isteka roka, automatski postaje stalni ugovor (*contrat à durée indéterminée -CDI)* i zaposleni zadržava pravo na staž stečen tokom rada.

Godišnji odmor za proteklu godinu mora da se iskoristiti pre 1. maja tekuće godine.

Korišćenje godišnjeg odmora može biti podeljeno, u skladu sa sledećim pravilima:

• najviše 24 radna dana može se koristiti u nizu (osim u određenim okolnostima, peta nedelja mora se uzeti odvojeno); plaćeno odsustvo do dvanaest radnih dana mora biti neprekidno korišćeno;

• u slučaju podele korišćenja plaćenog odsustva, najmanje 12 radnih dana moraju da se iskoriste između 1. maja i 31. oktobra. Ova pravila mogu biti predmet poravnanja na osnovu konkretnih okolnosti.[[7]](#footnote-7)

Francuski Zakon o radu propisuje da zaposleni tokom plaćenog odsustva ima pravo na naknadu najmanje u visini koju bi primio da je radio. Za obračun naknade tokom plaćenog odsustva, koristi se najpovoljniji obračun za zaposlenog, na osnovu 2 pravila: *la règle du maintien du salaire* i *la règle du dixième.*

Pravilo održavanje plata - *la règle du maintien du salaire* znači da zaposleni dobije iznos koji bi primio ako je radio. Ovaj iznos se izračunava na osnovu plate u periodu koji prethodi plaćenom odsustvu. U pravilu pod nazivom "deseti " - *la règle du dixième* izabran je iznos isplaćenih zarada u toku perioda odsustva. Samo iznosi prispeli od stvarnog rada se evidentiraju (premije se ne uzimaju u obzir). Iznos se zatim množi sa 1/10 da se dobije naknada zarade za ukupan broj dana. Metod desetog principa je povoljniji za zaposlenog, osim u slučaju značajnog povećanja plata.

Zaposlene žene na porodiljskom odsustvu dobijaju dnevnu naknadu koju isplaćuje Fond za zdravstveno osiguranje (*Sécurité Sociale*) svakih 15 dana. Iznos dodatka mora biti jednak dnevnoj neto zaradi osiguranice, obračunato na osnovu poslednja 3 meseca i ne veći od maksimalnog iznosa koji je određen aktima koji regulišu socijalnu zaštitu (konkretno 81,27 EUR dnevno, prema podacima za maj 2014.). Određeni kolektivni ugovori su obezbedili sistem potpunog ili delimičnog plaćanja naknade zarade od strane kompanije, uz naknade koje se isplaćaju iz zdravstvenog osiguranja .

## Hrvatska

Po pravilu, ugovori o radu se zaključuje na neodređeno vreme. Izuzetno, ugovor o radu može se zaključiti na određeno vreme u slučaju zapošljavanja čiji završetak je prethodno određen objektivnim uslovima, odnosno za određeni vremenski rok, obavljanje određenog zadatka ili usled nastanka određenog događaja. Ako je ugovor zaključen na period do tri godine, poslodavac ne sme da ponovo zaključi ugovor na određeno vreme sa istom zaposlenim licem.

Dakle, poslodavac ne sme da zaključi jedan ili više uzastopnih ugovora na određeno vreme u odnosu na isti posao za neprekidan period duži od tri godine, osim u cilju zamene privremeno odsutnog radnika, u skladu sa zakonom ili ako je to dozvoljeno na osnovu kolektivnog ugovora. Prekid rada kraći od dva meseca se ne smatra prekidom perioda od tri godine.

Radnik ima pravo da koristi godišnji odmor u dva dela. Ako radnik koristi godišnji odmor u delovima, on ili ona mora da iskoristi prvi deo u trajanju od najmanje dve nedelje bez prekida u kalendarskoj godini za koju ima pravo na godišnji odmor. Radnik mora koristiti drugi deo godišnjeg odmora najkasnije do 30. juna naredne godine. Dok je na godišnjem odmoru, radnik ima pravo na naknadu plate u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom, važećim zakonom o radu ili ugovorom o radu. Naknada zarada ne može biti niža od prosečne mesečne zarade radnika u prethodna tri meseca.

Iznos naknade ili plate tokom porodiljskog odsustva za zaposlene žene je 100% od plate primljene u periodu od 6 meseci pre odlaska na porodiljsko odsustvo. U skladu sa Zakonom *o* podršci porodiljama i roditeljima *(Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama, ''Narodne novine'',* br. 85/08, 110/08, 34/11 i **54/13**)[[8]](#footnote-8) majka ima pravo na naknadu od momenta korišćenja porodiljskog odsustva. Nakon isteka porodiljskog odsustva, roditelj ima pravo na roditeljski dodatak koji ne može biti veći od 80% od budžetske osnovice (oko 440 EUR).

## Crna Gora

Član 25. Zakona o radu u Crnoj Gori navodi da se ugovor o radu može zaključiti na određeno vreme i to radi obavljanja poslova čije je trajanje iz objektivnih razloga unapred određeno ili je uslovljeno nastupanjem okolnosti ili događaja koji se nisu mogli predvideti. Poslodavac sa istim zaposlenim ne može zaključiti više ugovora o radu, ukoliko je njihovo trajanje neprekidno ili sa prekidima duže od 24 meseca. Izuzetno, ugovor o radu na određeno vreme može trajati i duže od 24 meseca zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, obavljanja sezonskih poslova ili rada na određenom projektu do okončanja tog projekta, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Takođe, zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na određeno vreme ima ista prava, obaveze i odgovornosti, kao i zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vreme. Transformacija ugovora o radu na određeno vreme u ugovor o radu na neodređeno vreme je moguća ako zaposleni nastavi da radi kod poslodavca nakon isteka roka na koji je zaključio ugovor o radu.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se srazmerno vremenu provedenom u radnom odnosu.

* Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki navršeni mesec dana rada kod poslodavca ako u toj kalendarskoj godini zasniva radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod poslodavca.
* Privremena sprečenost za rad zbog bolesti, plaćeno odsustvo, porodiljsko odsustvo, odmor u dane državnih i verskih praznika i odsustvovanje zbog odazivanja na poziv državnih organa smatraju se vremenom provedenim na radu koji čine osnov za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora.
* Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor najmanje 20 radnih dana (uvećava se na osnovu kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu). Zaposleni koji je mlađi od 18 godina ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana, dok zaposleni koji radi skraćeno radno vreme, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

Dani koji se ne računaju u godišnji odmor su:

- ukoliko je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad, u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju,

- za vreme porodiljskog odnosno roditeljskog odsustva, kada ima pravo da po isteku te sprečenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

U zavisnosti od potreba procesa rada poslodavac, na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim. Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe procesa rada, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, uz saglasnost zaposlenog.

Godišnji odmor se može koristiti u dva dela, prvi deo u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine. Ukoliko zaposleni nije iskoristio godišnji odmor ili deo godišnjeg odmora u kalendarskoj godini zbog odsustva sa rada u skladu s propisima o zdravstvenom osiguranju, korišćenja porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine. Zaposlenom kome prestane radni odnos, odnosno ugovor o radu radi prelaska na rad kod drugog poslodavca, za tu kalendarsku godinu koristi godišnji odmor kod poslodavca kod kojeg je stekao pravo, ako se sporazumom između zaposlenog i poslodavca drugačije ne uredi. Zaposleni koji krivicom poslodavca nije iskoristio godišnji odmor ili deo godišnjeg odmora ima pravo na naknadu štete. Visina nadoknade određuje se, zavisno od dužine neiskorišćenog godišnjeg odmora, prema zaradi koju zaposleni ostvaruje u mesecu kada se nadoknađuje šteta.

Roditeljsko odsustvo je pravo jednog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog nege i staranja o detetu. Roditeljsko odsustvo se može koristiti u trajanju do 365 dana od dana rođenja deteta. Roditelj može da otpočne da radi i pre isteka odsustva , ali ne pre nego što protekne 45 dana od dana rođenja deteta. Ako jedan od roditelja prekine korišćenje roditeljskog odsustva, drugi roditelj ima pravo da koristi neiskorišćeni deo roditeljskog odsustva. Majka deteta ne može prekinuti korišćenje porodiljskog odsustva pre nego što protekne 45 dana od dana rođenja deteta.

Zaposlena žena može da otpočne porodiljsko odsustvo 45 dana, a obavezno 28 dana pre porođaja. Ukoliko zaposlena žena otpočne da radi, ima pravo da pored dnevnog odmora, u dogovoru sa poslodavcem, koristi još 90 minuta odsustva sa rada zbog dojenja deteta.

Za vreme porodiljskog odsustva roditelj ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvarila/o da radi, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Poslodavac je dužan da zaposlenom po isteku porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva obezbedi povratak na isto radno mesto ili na odgovarajuće radno mesto sa najmanje istom zaradom. Nakon isteka porodiljskog odsustva, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena za vreme dok dete navrši tri godine života, ukoliko je detetu potrebna posebna njega.

## Češka

Ugovori na određeno vreme između poslodavca i radnika se može zaključiti maksimalno na period od tri godine. Isti ugovarači mogu zaključiti ovu vrstu ugovora najviše dva puta.

Raspored korišćenja godišnjeg odmora određuje poslodavac i to na osnovu pismenog rasporeda. Sindikat i savet zaposlenih daju odobrenje. Pismeni godišnji raspored treba pre svega da bude u interesu zaposlenih ali i usklađen sa potrebama poslodavca. Generalno, godišnji odmor se koristi u jednom delu do kraja tekuće godine za koju je predviđen.

Ukoliko zaposleni želi da koristi godišnji odmor u više delova, jedan od delova odmora mora biti u trajanju od najmanje 2 nedelje, što inače iznosi polovinu dužine odmora u privatnom sektoru. Na osnovu pismenog sporazuma između poslodavca i zaposlenog ova odredba zakona se može izmeniti. Poslodavac je dužan da obavesti zaposlenog o vremenu korišćenja godišnjeg odmora najmanje 14 dana pre, osim ako se ne dogovore o kraćem periodu obaveštavanja. Poslodavac mora da omogući zaposlenom da koristi svoj godišnji odmor do kraja godine. Ako zbog izuzetnih okolnosti koje su nastale zaposleni ne može da iskoristi svoj odmor u predviđenom roku, poslodavac je dužan da omogući zaposlenom da iskoristi svoj godišnji odmor do kraja naredne godine. Za vreme godišnjeg odmora zaposleni prima istu platu kao da je radio.

Naknada za porodiljsko odstutvo iznosi 70% u odnosu na dnevnu zaradu.

**Izvor informacija**

ECPRD Request No. 2556 “Some Provisions of Labor Law” (19.05.2014.)

Istraživanje uradile:

mr Marina Prijić

viši savetnik - istraživač

Ivana Stefanović

viši savetnik - istraživač

1. Informаtor: čаsopis zа finаnsijsko-prаvni konsаlting. Beogrаd: Cekos In, God. 23, Br. 18 (jul 2014) [↑](#footnote-ref-1)
2. U ovom istrаživаnju biće obrаđene sаmo one promene zаkonа koje su i temа sаmog istrаživаnjа. [↑](#footnote-ref-2)
3. Važi od 12. juna 2014. godinе [↑](#footnote-ref-3)
4. *The Employment Contracts Act* : http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf [↑](#footnote-ref-4)
5. *The Annual Holidays Act* : <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2005/en20050162.pdf> [↑](#footnote-ref-5)
6. Više informacija o visini porodiljskog dodatka može se naći na internet adresi: http://www.kela.fi/web/en/maternityallowance\_amount [↑](#footnote-ref-6)
7. Za više informacija pogledati: <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/conges-et-absences-du-salarie,114/les-conges-payes,1035.html> [↑](#footnote-ref-7)
8. Tekst Zakona je dostupan na internet adresi: <http://www.propisi.hr/print.php?id=528> [↑](#footnote-ref-8)