

## ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



### Максималан број дана одмора и неплаћено одсуство

На различита питања из области радноправне заштите и радног законодавства за читаоце „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Своја питања можете да пошаљете на имејл-адресу синдиката – [pitajsindikata@sindikata-beograda.rs](mailto:pitajsindikata@sindikata-beograda.rs) – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања с одговорима.

Може ли максималан број дана годишњег одмора према акту послодавца бити увећан применом критеријума према истом том акту?

**ОДГОВОР:** У случају када је послодавац прописао максимални број дана трајања годишњег одмора, он не може бити дужи од тако одређеног максимума, независно од предвиђених критеријума за увећање минималног трајања годишњег одмора. Број дана годишњег одмора утврђен према прописаним критеријумима, ако је већи од прописаног максимума, своди се на тај максимални број дана. На пример, послодавац је општим актом предвидео да максимални број дана коришћења одмора износи 26 радних дана. Одмор по основу минимума од 20 радних дана увећаног по предвиђеним критеријумима износи 28 радних дана, што значи да је већи од утврђеног максималног броја дана. У овом случају запослени може да користи 26 радних дана, будући да је послодавац овај број радних дана уредио општим актом као максимални број које запослени може да користи по основу права на одмор. При утврђивању дужине одмора, радна недеља рачуна се као пет радних дана. Код рачунања радних дана, без утицаја је распоред радног времена код послодавца: да ли радна недеља траје пет или шест радних дана. Сходно томе, под радном недељом се сматра календарска недеља од понедељка до недеље, при чему се у дане годишњег одмора рачунају дани од понедељка до петка, а субота и недеља се не рачунају. Ово се примењује и на запослене чији се дани недељног одмора не поклапају са суботом и недељом. Ако је распоред радног времена утврђен тако да радна недеља траје шест радних дана, а запосленом се завршава годишњи одмор у петак, први радни дан је субота.

Истекло ми је породилско и одсуство са рада ради неге детета. Узела бих неплаћено одсуство да бих наставила чување детета. Да ли ћу имати здравствено осигурање?

**ОДГОВОР:** Законом о раду утврђено је да један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ, има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота. Онај који жели да користи ово право дужан је да о томе писмено обавести послодавца, који доноси решење којим констатује да сусе стекли услови за остваривање овог права. За време одсуствовања са рада, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, па нема право на накнаду зараде, а за време неплаћеног одсуства нема својство осигураника у смислу прописа о пензијском и инвалидском осигурању. Послодавац за запосленог има обавезу да обрачунава и плаћа допринос за обавезно здравствено осигурање. На основу решења о неплаћеном одсуству, док дете не наврши три године, у бази ЦРОСО, у року од три дана ово лице се пријављује по том основу.

М. Р. Б.