

**ВИ ПИТАТЕ,  
СИНДИКАТ  
ОДГОВАРА**



**Болест на  
одмору, рад  
на одређено**

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

За време годишњег одмора сам се разболела. Како ће ми послодавац у том случају обрачунавати одсуство? Да ли после боловања настављам одмах да користим годишњи одмор?

**ОДГОВОР:** Дани привремене спречености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора. Ако се запослени у току годишњег одмора разболи и отвори боловање, одмор се прекида. Радник је дужан да о томе обавести послодавца и достави потврду лекара. По истеку боловања, запослени има право да настави коришћење годишњег одмора. Време наставка коришћења одмора одређује послодавац, у складу са законом, и зависно од потреба процеса рада, а уз претходну консултацију запосленог. Радник дакле, не може на своју иницијативу да продужи коришћење прекинутог годишњег одмора одмах по престанку боловања, без одговарајућег решења послодавца којим му се утврђује преостали број дана одмора и период његовог коришћења.

Ускоро ми истичу две године рада на одређено време. Да ли ме могу поново ангажовати када прође месец дана и да ли би то могло бити због повећаног обима посла?

**ОДГОВОР:** Послодавац не може са запосленим, који је био у радном односу на одређено време због повећаног обима посла у укупном трајању од 24 месеца, поново да заснује радни однос на одређено време чије је трајање унапред одређено објективним разлозима, као што је на пример, повећан обим посла. При том, није од утицаја конкретан временски размак који је у наведеном случају дужи од 30 дана. Законом су тачно утврђени случајеви који представљају изузетке од правила у погледу трајања радног односа на одређено време, а повећани обим посла то није, па ограничење на 24 месеца у конкретном случају важи.