

## ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



### Рад после 65. и одмор у току државног празника

На различита питања из области неправне заштите и радног законодавства за читаоце „Политике“ одирају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитима из Савеза самосталних синдиката Београда. Питања можете да пошаљете на и-мејл адресу синдиката [pitajsindikata@sindikat-beograda.rs](mailto:pitajsindikata@sindikat-beograda.rs) – ће у најкраћем року нашем листу следити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Почетком априла 2022. пуних 65 година живота и 40 година радног стажа. Радим у установи културе и има мали број запослених тако да сам искористила годишњи одмор из 2021. Уз сагласност директора, планира сам да продужим рад до 1. јуна 2022, како бих искористила одмор из 2021. и 2022. Колико дана годишњег одмора за 2022. имам права да искористим, да ли могу да продужим рад и колико након навршених 65 година живота?

**ОДГОВОР:** Према Закону о раду радни однос престаје када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју. У складу са наведеним, закон предвиђа могућност продужења радног односа и након навршетка пуних 65 година живота, а колико дуго ће запослени остати у радном односу, искључиво је питање договора запосленог са послодавцем. Што се тиче права на годишњи одмор за 2022, запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваки месец рада у календарској години у којој му престаје радни однос. То значи да уколико запослени ради до 1. јуна, имао би пуних пет месеци рада у 2022, што би значило да има право да искористи 5/12 припадајућег годишњег одмора за 2022. Одмор из 2021. би се у конкретном случају такође могао искористити до престанка радног односа према договору са послодавцем, имајући у виду законску обавезу да је исти потребно користити до 30. јуна ове године.

Радим непуну годину дана код новог послодавца. Добио сам решење да искористим 10 дана годишњег одмора. Да ли се због државних празника померају дани коришћења одмора?  
**ОДГОВОР:** У случају када неки дан празника који је утврђен законом као нерадни дан, падне у дане коришћења годишњег одмора запосленог (од понедељка до петка) он се не урачунава у дане годишњег одмора, већ се за празнични дан годишњи одмор продужава. Под празничним данима подразумевају се празници који су утврђени Законом о државним и другим празницима у Србији. Ако дан празника падне у суботу или недељу који су и дани недељног одмора запосленог, годишњи одмор се по овом основу не продужава за дан празника, с обзиром на то да се при утврђивању одмора радна недеља рачуна као пет радних дана (од понедељка до петка), а субота и недеља су дани недељног одмора.

М. Р. Б.