

## ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



### Коришћење слободног дана и ангажовање преко агенције

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. Питања можете да пошаљете на и-мејл адресу синдиката – [pitajsindikata@sindikata-beograda.rs](mailto:pitajsindikata@sindikata-beograda.rs) – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Тражио сам од послодавца да ми одобри коришћење слободног дана (дан раније) од дела неискоришћеног годишњег одмора, због приватног неодложног посла. Одбио је мој захтев јер ће, како је навео, посао трпети и не може тако брзо пронаћи замену. Колико дана раније би требало да најавим овако нешто да би то било одобрено, могу ли више пута годишње да тражим такав слободан дан и могу ли само усменим путем?

**ОДГОВОР:** Закон о раду познаје категорију плаћеног одсуства у укупном трајању до пет радних дана у току календарске године: у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице и у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду. Време трајања плаћеног одсуства по наведеним основама утврђује се поменутих актима. Дакле, управо општи акт – правилник о раду или колективни уговор, евентуално посебан правилник, као и уговор о раду регулишу питање „слободних дана“ који спадају у те друге случајеве, као што је на пример, обављање неодложних личних или породичних послова. Зато, у једном од наведених аката у зависности од тога у ком акту је исто садржано, запослени може видети да ли је и на који начин регулисано подношење захтева за коришћење „слободних дана“, јер се закон истим не бави. Послодавац има право да одобри или не одобри захтев у зависности од потребе посла и организације рада, а да ли је реч о злоупотреби права на плаћено одсуство, оцењује се у сваком конкретном случају. Упућивање писменог захтева је сигурна препорука.

Да ли се у предшколској установи могу ангажовати особе преко агенције за привремено запошљавање, јер, како смо чули, постоји забрана запошљавања код оних послодаваца код којих је за посао обавезан конкурс?

**ОДГОВОР:** Када је о предшколским установама реч, на њих се у погледу пријема у радни однос примењује Закон о основама система образовања и васпитања, па тако установа мора да спроведе конкурс за рад на одређено време у два случаја: због замене одсутног запосленог преко шездесет дана и ради обављања послова педагошког асистента, односно андрагошког асистента. (Подсећамо да за обављање послова педагошког односно андрагошког асистента, установа са запосленим закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину). Међутим, агенцијско запошљавање на одређено време у предшколској установи било би могуће: због замене одсутног радника до шездесет дана, затим до избора кандидата – када се на конкурс за пријем у радни однос на неодређено време не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове.

М. Р. Б.