

## ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА

### Право на годишњи одмор ако се раскине радни однос

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 и-мејл [pitajsindikat@sindikatbeograda.rs](mailto:pitajsindikat@sindikatbeograda.rs) који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два питања са одговорима.

**Запослена сам на одређено време. На своју иницијативу раскинула бих радни однос из личних разлога, што је месец и по дана пре истека рока на који ми је уговор закључен. Да ли у том случају имам право на годишњи одмор? Ако немам, имам ли право на накнаду штете за неискоришћени одмор?**

**ОДГОВОР:** Без обзира на то да ли је реч о радном односу на одређено или на неодређено време, као и на то који је основ престанка радног односа, запослени има право на коришћење годишњег одмора, односно на накнаду штете за неискоришћени одмор. Подсећамо само да запослени има право на дванаестину годишњег одмора у односу на утврђени законски минимум од 20 радних дана (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос, или у којој му престаје радни однос. Такође, у случају престанка радног односа, запосленом који није искористио одмор у целини или делимично, послодавац је дужан да исплати новчану накнаду, уместо коришћења годишњег, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

**Радим у предшколској установи и недавно сам после 30 година рада премештена на друге послове. Пошто болујем од неколико обољења (реумаатидни артритис, висок крвни прити-**



**сак, проширене вене и друго), да ли неко од ових које сам навела може бити подведено под професионалном болешћу? Ово ме занима и због премештаја и због плаћања боловања.**

**ОДГОВОР:** На основу Закона о пензијском и инвалидском осигурању, у марту 2019. усвојен је нови правилник о утврђивању професионалних болести којим се утврђују и професионална обољења и радна места, односно послови на којима се те болести појављују, као и услови под којима се сматрају професионалним болестима. Према Посебном колективном уговору за запослене у предшколству (и на нивоу Београда и на нивоу Републике Србије), запослени имају право на накнаду плате за време привремене спречености за рад до 30 дана у висини 100 одсто просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем. У конкретном случају, наведене болести не спадају у професионалне, али би запослени требало да посети свог лекара по овом питању, па сходно његовом извештају провери да ли је реч о неком обољењу које може да се подведе под одредбе поменутог правилника.

Е. Р.