

**ВИ ПИТАТЕ,  
СИНДИКАТ  
ОДГОВАРА**



**Посао на  
одређено и  
годишњи одмор**

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 протрудити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Радио сам као продавац у приватној продавници на одређено време. По истеку закљученог уговора, потписао сам нови и тако сам радио непуне три године. Од 1. јуна ове године послодавац ми није дао нови уговор уз образложење да лети нема посла и да ће ме позвати за два месеца. С обзиром да ме не зове, да ли имам нека права?

**ОДГОВОР:** Према Закону о раду уговор може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба. Послодавац може да закључи један или више оваквих уговора на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца. Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време. Конкретно, због чињенице да је радни однос трајао непуне три године, дакле дуже од 24 месеца, то запослени има право да поднесе тужбу за утврђење да је радни однос на одређено време постао радни однос на неодређено време. Међутим, како је законски рок за подношење ове тужбе 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права, то је рок за њено подношење истекао, те би је суд из тог разлога и одбацио.

Шеф ме је позвао два дана пре одласка на годишњи одмор и обавестио да не могу да идем, да ће ми решење које сам примила бити сторнирано, као и да ћу накнадно добити ново. Као разлог је навео то што су се две колегинице у међувремену разболеле од ковида, па немају довољно радника на одељењу. Да ли имају право да ми стопирају годишњи одмор?

**ОДГОВОР:** У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог. Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења. Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење. Имајући у виду цитиране одредбе Закона о раду, послодавац нема право да измени време одређено за коришћење годишњег одмора два дана пре дана одређеног решењем.