

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Право на одмор и правилник о раду

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 – pitajsindikats@indikats-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Засновао сам радни однос на одређено време у периоду од 3. јуна до 28. септембра. Колико имам права на одмор, могу ли у деловима да га користим? Да ли се приликом одређивања броја дана годишњег одмора рачунају месеци или се броје радни дани?

ОДГОВОР: Право на годишњи одмор односно на његов сразмерни део није условљено врстом радног односа, то јест да ли је у питању рад на одређено или неодређено време, нити да ли је, на пример, заснован радни однос са приправником или је уговорен пробни рад. Стога, у конкретном случају остварује се право на сразмерни годишњи одмор. Једино што у датој ситуацији запослени није провео у раду цела четири календарска месеца (у јуну и септембру недостају по два дана), па строгом применом закона, овај запослени би остварио право на сразмерни годишњи одмор за јули и август, односно само на две дванаестине од укупног годишњег одмора.

Ипак, било би оправдано да послодавац запосленом у наведеном случају призна у сразмерни годишњи одмор и месеце рада у којима му недостаје два дана. У том случају запослени остварује право на сразмерни одмор у трајању од четири дванаестине. Међутим, сразмерни годишњи одмор у деловима није могуће користити ако је укупна дужина одмора мања од 10 радних дана. Што се тиче рачунања дана на месеце или радне дане, закон једино познаје термин „за сваки месец дана рада“, што би значило календарски месец.

Радим у туристичкој агенцији. За скоро свако остваривање права по основу рада, стручни сарадник у правној служби одговара да то није предвиђено Правилником о раду. У међувремену сам сазнала да поменути правилник није донет од надлежног органа. Помињу се и Управни и Надзорни одбор. Који орган треба да донесе правилник? Ако је погрешан, покренули бисмо неке активности у том правцу.

ОДГОВОР: Законом о туризму утврђено је да је доношење Правилника о раду у надлежности Управног одбора као посебно утврђеног акта, што је, између осталог, делокруг рада Управног одбора.

У складу са поменутиим законом Надзорни одбор има неке друге надлежности, па тако он врши надзор над пословањем, прегледа извештај о пословању и завршни рачун и утврђује да ли су сачињени у складу са прописима, доноси пословник о свом раду и обавља друге послове у складу са законом и статутом.

М. Р. Б.