

## ПОЛИТИКА

### ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



## Регрес и радно време

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

Како се остварује право на регрес ако радим скраћено радно време? Шта се дешава са његовом исплатом ако добијем отказ? Такође ме занима да ли особа која обавља привремене, повремение послове може добити регрес?

**ОДГОВОР:** Запослени који ради скраћено радно време остварује право на годишњи одмор као и запослени који ради пуно радно време. Право на регрес зависи од оствареног права на годишњи одмор, а не од дужине радног времена. Ако је запослени који ради скраћено остварио пун годишњи одмор, има право на регрес у пуном износу који је утврђен општим актом или уговором о раду. Пре престанка радног односа, послодавац је дужан да исплати регрес запосленом који је искористио годишњи одмор, а најкасније у року од 30 дана од дана престанка. Па тако, запослени који је искористио цео одмор пре престанка радног односа, а коме је исплаћен део регреса, има право на исплату разлике истог до пуног износа. Право на регрес остварују запослени (радни однос на одређено, односно неодређено време). Међутим, нема сметњи да се у уговору о обављању привремених и повремених послова утврде и друга права која припадају запосленима који раде на истим или сличним пословима, као што су право на топли оброк, годишњи одмор, регрес.

Радим у једном приватном предузећу у ком власник на свако питање о радном времену одговара да нам је у опису посла да радимо прековремено и да заборавимо на „синдикализам“. Хтели бисмо да позовемо инспекцију. Како би нам она помогла?

**ОДГОВОР:** Инспекцијским надзором утврђује се на који начин је код послодавца регулисано пуно радно време. У поступку контроле од послодавца се тражи на увид општи акт (колективни уговор или правилник о раду), односно уговори о раду. Имајући у виду да радна недеља траје, по правилу, пет радних дана, а послодавац може да утврди другачији распоред рада, инспектор врши увид у одлуку о распореду радног времена, уколико недељни и дневни распоред рада није утврђен наведеним актима. Уколико се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева – радну недељу и распоред радног времена послодавац може да организује другачије. Такође, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време). Битно је то што је при утврђивању радног времена, послодавац дужан да запосленом обезбеди одмор у току дневног рада, дневни одмор (између два узастопна радна дана) и недељни одмор у складу са законом. Прековремени рад не може да буде део распореда радног времена јер се не може унапред планирати.

М. Р. Б.