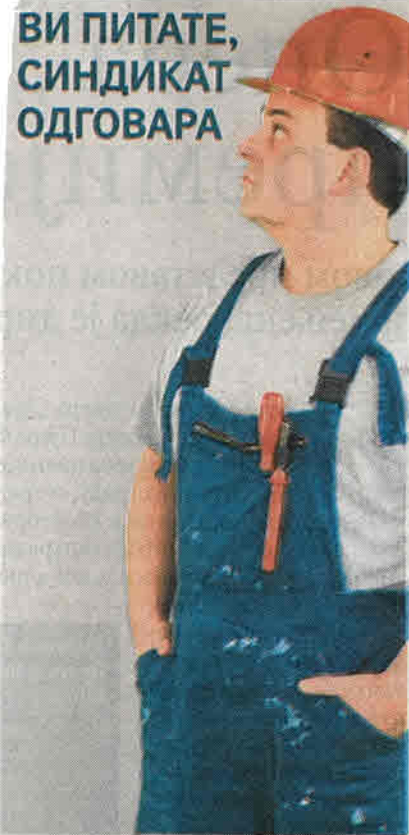


## ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



## Накнада зараде, неплаћено одсуство и одмор

На питања из области радноправне заштите и радног законодавства читаоцима „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Своја питања можете да пошаљете на електронску адресу синдиката – [pitajsindikata@sindikata-beograda.rs](mailto:pitajsindikata@sindikata-beograda.rs) – који ће нам у најкраћем року проследити одговоре. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања са одговорима.

Интересује ме право на накнаду зараде у ситуацији када је отац незапослен, а мајка детета коме је потребна нега жели да отвори боловање.

**ОДГОВОР:** Законом о здравственом осигурању утврђено је да накнада зараде због неге детета припада: осигуранику ако оба родитеља имају утврђен основ осигурања, а то је запослење или предузетништво; ако дете има само једног родитеља; ако само један родитељ врши родитељско право у смислу прописа о породици; ако један од родитеља нема утврђен основ осигурања – запослење или приватно предузетништво, али је из здравствених разлога неспособан да негује оболело дете. Дакле, закон је предвидео само наведене случајеве када може да се оствари право на боловање. Уколико је отац радно способан и нема утврђених здравствених разлога због којих не може да негује оболело дете наведено право се не може остварити. Треба напоменути да ово право под истим условима припада и осигуранику који је усвојитељ, хранитељ, очух или маћеха детету.

Ако сам у једној години користила неплаћено одсуство, имам ли у тој истој години право на цео годишњи одмор?

**ОДГОВОР:** Према Закону о раду, запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца. Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства с рада уз накнаду зараде. Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваких месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос. Послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство (одсуство без накнаде зараде), када запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није другачије одређено. Неплаћено одсуство није време проведено на раду и не рачуна се код утврђивања дужине годишњег одмора, па у конкретном случају запослени има право на сразмеран годишњи одмор.

М. Р. Б.