

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Потпис на отказ, стари одмор, запошљавање

На различита питања из области радно-правне заштите и радног законодавства за читаоци „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Своја питања можете да пошаљете на и-мејл адресу синдиката – pitajsindikat@sindikat-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања са одговорима.

Занима ме да ли послодавац може да ме одјави ако не желим да потпишем отказ уговора о раду?

ОДГОВОР: Решење о отказу доставља се запосленом лично у просторијама послодавца или на адреси пребивалишта запосленог. Пријем решења се констатује. Кад се поступи на такав начин, онда је обављена радња личног до-

стављања. Ако није могуће поступити на такав начин, сачињава се писмена белешка о неуспелом достављању, у којој је назначено на који је начин остварен покушај личног достављања и разлози због којих није могуће лично достављање. После тога, решење о отказу уговора о раду објављује се на огласној табли и по истеку осам дана од дана објављивања решење се сматра достављеним. Радни однос престаје кад се на овај начин изврши достављање, осим ако је на решењу назначен други датум или ако је законом одређен други датум престанка радног односа.

Био сам дуже време на боловању, па ми је остао део годишњег одмора из прошле године који нисам искористио. Ако нисам искористио те дане до 30. јуна ове године да ли имам право на накнаду штете само за те дане?

ОДГОВОР: Законом о раду предвиђена је накнада штете за неискористио годишњи одмор само у случају престанка радног односа. Ван тог случаја запосленом не припада наведена накнада. Ако у конкретном случају нисте искористили други део годишњег одмора из претходне године до 30. јуна 2019, онда сте изгубили право на коришћење другог дела одмора, јер после 30. јуна ни у ком случају годишњи одмор из претходне године не може да се користи.

Да ли послодавац може да запосли особе са инвалидитетом само са пуним радном временом или то може бити и са скраћеним радним временом?

ОДГОВОР: Запошљавање особе са инвалидитетом подразумева радни однос на основу уговора о раду закљученог на неодређено или одређено време, у складу са прописима о раду. У том смислу, под запосленом особом са инвалидитетом не сматра се лице са којим послодавац има закључен уговор о привременом и повременом пословица, уговор о делу или другу врсту уговора која се, у складу са прописима о раду, не сматра уговором о раду. Отуда, могуће је са особом са инвалидитетом закључити и радни однос са непуним радним временом, пробни рад...

М. Р. Б