

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Допунски рад и неискоришћен одмор код послодавца следбеника

На различита питања из области радно-правне заштите и радног законодавства за читаоце „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Своја питања можете да пошаљете на имејл адресу синдиката – [pitajсиндикат@sindikat-beograda.rs](mailto:pitaj синдикат@sindikat-beograda.rs) – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Да ли постоји могућност закључења уговора о допунском раду код другог послодавца без обавештавања послодавца код кога сам сада запослена? Постоје ли посебни услови за закључење уговора о допунском раду?

ОДГОВОР: Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, највише до једне трећине пуног радног времена. Такође, он има обавезу да послодавцу са којим закључује овакву врсту уговора достави доказ да је запослен са пуним радним временом код другог послодавца. Ако запослени има могућност да ради код више послодавца на наведени начин, мора се водити рачуна да укупан збир сати рада код свих послодаваца на допунском раду не сме бити већи од 13,3 сата недељно. Како Законом о раду нису предвиђени додатни услови за закључење уговора о допунском раду, произилази да запослени може без претходног обавештавања послодавца ког кога ради са пуним радним временом, да закључи предметни уговор са другим послодавцем. Међутим, ако запослени ради са непуним радним временом, не испуњава услов за закључење овог уговора, као и незапослена особа, пензионер или радник који обавља привремене и повремене послове.

Запослен сам у компанији коју је откупило друго правно лице. Да ли код послодавца следбеника имам право на годишњи одмор који нисам искористио у прошлој години код претходног послодавца?

ОДГОВОР: У случају промене послодавца (као и случају статусне промене) послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца. То значи да се сви уговори закључени код послодавца претходника примењују и код послодавца следбеника. Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писменим путем обавести запослене чији се уговор о раду преноси. Дакле, запослени не добија понуду за измену уговорених услова рада, односно анекс уговора о раду, већ се само писменим путем обавештава о преношењу уговора о раду који ће важити на дан промене послодавца. У конкретном случају, запослени има право на коришћење преосталог дела годишњег одмара који није искористио код послодавца претходника, с тим да исти мора да искористи најкасније до 30. јуна текуће године.

М. Р. Б.