

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Радни ангажман за време породиљског и накнада уместо одмора

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 – 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.

Да ли за време породилског одсуства могу да будем радно ангажована код другог послодавца и да ли би то угрозило остваривање права на породилско и одсуство са рада ради неге детета и право на накнаду по том основу?

ОДГОВОР: Запослена за време трајања породилског одсуства не може бити ангажована по основу уговора о раду код другог послодавца будући да је право на породилско одсуство право из радног односа. Међутим, нема сметњи да иста буде радно ангажована по основу уговора који се закључује ван радног односа (уговор о делу, уговор о ауторском делу и др.), по основу којих се не остварује право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета. Тиме се не доводи у питање остваривање права на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета и право на накнаду зараде по том основу. Поменуту врсту уговора запослена може закључити са истим послодавцем за обављање послова који су ван његове делатности или са другим послодавцем. Овакво ангажовање не би угрозило остваривање предметних права, нити сврху због којих су она утврђена.

Може ли запослени да поднесе захтев послодавцу за исплату новчане накнаде уместо коришћења права на годишњи одмор?

ОДГОВОР: Право на годишњи одмор је право из радног односа које запослени стиче у календарској години, након месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца. Према Закону о раду право на годишњи одмор је једно од основних права запослених, због чега му се то право не може ускратити нити заменити новчаном накнадом, осим у случају неискоришћеног годишњег одмора код престанка радног односа у складу са законом. Уколико би запослени закључио споразум са послодавцем, којим се одриче права на годишњи одмор или се то право замењује новчаном накнадом, односно неким другим правом, такав акт би био противзаконит.

М. Р. Б.