

ВИ ПИТАТЕ,
СИНДИКАТ
ОДГОВАРА



Решење о отказу и престанак радног односа

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. Своја питања можете да пошаљете на имејл-адресу синдиката – pitajsindikata@sindikatabeograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Добила сам отказ као технолошки вишак. У решењу о отказу пише да се смањио број извршилаца, али не и зашто сам само ја од свих радника изабрана да будем вишак. Усмено ме је послодавац обавестио да сам изабрана зато што му се смањио обим посла, па је неко морао да буде отпуштен јер не може све да нас плаћа. Да ли је то по закону?

ОДГОВОР: Послодавац може запосленим да откаже уговор о раду ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Међутим, када се одређене послове обавља више извршилаца, смањење њиховог броја и утврђивање вишка запослених, односно одређивање запосленог коме радни однос престаје мора да буде извршено на основу одређеног критеријума који искључује сваку произвољност, волунтаризам и дискриминацију.

Ако се из решења о отказу уговора о раду и осталих аката послодавца не може закључити на основу ког тачно критеријума је запослени изабран за вишак, сматрамо да такав престанак радног односа није у складу са законом и да запослени има основа да покрене одговарајући радни спор за његово поништење.

Радио сам 12 месеци на одређено време. Последњег радног дана шеф ми је рекао да ми је уговор истекао и да од сутра више не долазим на посао јер немају потребе за мојим радом. Једино што ми је уручио је обавештење о правима за случај престанка радног односа. Да ли радни однос може престати ако није донето решење о отказу?

ОДГОВОР: Радни однос престаје истekom рока за који је заснован, па из саме формулације закона произлази када престаје радни однос који је заснован на одређено време.

Радни однос заснован на одређено време престаје истekom рока на који је заснован и ако је запослени на боловању, или на годишњем одмору, осим ако боловање није отворено због трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада због неге детета или посебне неге детета.

Закон изричито не прописује да је послодавац у обавези да донесе решење о престанку радног односа због истека рока на који је закључен уговор о раду, а оно и када се донесе искључиво је декларативног карактера.