

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Уговор о раду, трудноћа и отказ

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 – pitaj синдикат@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.

Први уговор о раду закључио сам са послодавцем на годину дана, након чијег истека сам поново потписао уговор на одређено на годину дана. Послодавац ми је након тога понудио уговор о привременим и повременим пословима иако сам у то време већ имао пуне две године радног стажа код послодавца. Да ли има права на то? Напомињем да се све време ради о ангажовању на истим пословима.

ОДГОВОР: Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор ради обављања привремених и повремених послова само ако се ради о пословима који су по својој природи такви да трају најдуже 120 радних дана у календарској години. Послодавац са запосленим може закључити више уговора о раду на одређено (у различитом трајању), све док радни однос по свим тим уговорима не траје дуже од 24 месеца. Након тога, уколико код послодавца и даље постоји потреба за обављањем истих послова, послодавац је дужан да са запосленим закључи уговор о раду на неодређено време. Против незаконитог поступања послодавца запослени може поднети тужбени захтев којим ће се утврдити да је уместо рада по уговору о привременим и повременим пословима обављао сталне послове, што би за последицу имало судско утврђење да је заснован радни однос на неодређено време и евентуалну накнаду штете.

Да ли је послодавац у обавези да ме врати на рад уколико сам сазнала да сам у другом стању непосредно након добијања отказа?

ОДГОВОР: За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду. Запосленом на одређено време продужава се рок за који је уговором засновао радни однос до истека коришћења права на одсуство. Решење о отказу уговора о раду је ништаво уколико запослени у року од тридесет дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о трудноћи или одсуству и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа. Послодавац је у том случају дужан да своје решење о отказу стави ван снаге и потпише нови уговор о раду са трудницом који ће важити најмање до истека породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета. Истеком овог одсуства завршава се обавеза послодавца да задржи запослену у радном односу.

М. Р. Б.