

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Посао на неодређено, решење о годишњем одмору

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@sindikат-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања с одговорима.

Запослен сам на одређено време ради замене привремено одсутног запосленог који је у радном односу на неодређено време. У случају престанка радног односа запосленог кога замењујем (обавештен сам да ће дати отказ, јер је нашао други посао), да ли је послодавац дужан да ме запосли на неодређено време на његово радно место?

ОДГОВОР: Радни однос на одређено време ради замене привремено одсутног запосленог може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог. Запосленом коме је уговором о раду утврђено да је засновао радни однос на одређено време до повратка привремено одсутног запосленог престаје радни однос даном повратка одсутног запосленог на рад. Ако привремено одсутном запосленом престане радни однос, послодавац је обавезан да запосленом на одређено време, уколико не постоји потреба за његовим даљим ангажовањем, донесе решење о отказу уговора о раду, причему је дан престанка радног односа одсутног запосленог уједно и дан престанка радног односа запосленог који га је привремено замењивао, и достави га запосленом. У складу са наведеним послодавац није дужан да вас запосли на неодређено време. Међутим, у случају да послодавац не донесе решење о отказу уговора о раду на одређено време и запослени који је замењивао одсутног запосленог настави да ради дуже од пет радних дана по престанку радног односа одсутног запосленог, онда су се стекли услови да радни однос који је заснован на одређено време постане радни однос на неодређено.

Због короне нам послодавац не издаје решење о годишњем одмору, већ годишњи одмор тражимо преко софтвера послодавца, који нам одобрава одмор и шаље нам мејл обавештење да је годишњи одмор одобрен. Да ли можемо да тужимо послодавца јер не добијамо решење и у ком року?

ОДГОВОР: Решење о коришћењу годишњег одмора се запосленом доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора. Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора. Послодавац, дакле, не може искључити одредбе Закона о раду, па имате право да се обратите Инспекцији рада. М. Р. Б.