



ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА

Одсуство са рада због детета и отпремнине за раднике

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

Имам двоје деце их претходног брака, а моја садашња супруга једно. Заједно смо у браку добили ново дете. Имајући у виду да сам ја сада родитељ троје деце, да ли имам право на коришћење одсуства са рада ради неге детета у укупном трајању од две године, уколико бих га користио ја, а не моја нова супруга?

ОДГОВОР: Запослена жена има право на породилско и одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године. Право на породилско одсуство и

одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце, а у наредном порођају роди двоје или више деце. Отац детета може да користи право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства, али само у случају да мајка остварује услове за исто, тј. да јој је то треће или свако наредно рођено дете. Како се дужина одсуства са рада ради неге детета одређује према мајци, а не према оцу, без обзира на то што је вама лично то треће дете, немате право на одсуство са рада ради неге детета у трајању дужем него што то право има ваша нова супруга, јер њој то није треће дете.

Радим седам година у једној фирми. Послодавац је са другом фирмом направио споразум о пословно-техничкој сарадњи и нас раднике жели да пребаци у ту другу фирму иако се наша матична фирма не гаси. Сви радници су у сталном радном односу, а друга фирма нам тражи да радимо по уговору о раду на одређено време. Послодавац је обећао отпремнине за раднике који неће да пређу у другу фирму, али је у међувремену одустао од тога и рекао да нема отпремнина. Која су моја права?

ОДГОВОР: Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, ако је дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана. Запослени може, уз своју сагласност, и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање. Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време. По истеку рока на који је упућен код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио на рад. Уколико одбијете да потпишете анекс уговора о раду, послодавац може да вам откаже уговор о раду без права на отпремнину. **М. Р. Б.**