

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Рад на одређено, минули рад и прекид рада

На различита питања из области радно-правне 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 – pitajsindikata@sindikata-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Запослила сам се на одређено време у трајању од шест месеци. Два месеца пре истека уговора о раду сам затруднела и отворила боловање, затим и породилско одсуство. По истеку одсуства ради неге де-

тета планирала сам да искористим годишњи одмор на који сам стекла право, али ме је послодавац обавестио да то не могу да учиним, као и да ће ми са завршетком одсуства са рада због неге детета уједно престати и радни однос. Која су моја права?

ОДГОВОР: Запосленој којој је уговор о раду на одређено време продужен док користи права на одсуства у складу са Законом о раду, по престанку коришћења наведеног одсуства престаје радни однос и не може да користи годишњи одмор, већ има право на новчану накнаду за неискоришћени одмор. Ово је из разлога што је престанак радног односа одложен, докле год се ужива заштита од отказа то јест за време трудноће, породилског, одсуства са рада због неге детета и одсуства са рада због посебне неге детета. У том смислу, радни однос на одређено време је по сили закона продужен до истека коришћења поменутог права на одсуство. По истеку, у конкретном случају, радни однос запосленој престаје и остаје само право на накнаду штете на неискоришћен годишњи одмор. Новчана накнада за тај одмор исплаћује се у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Ако сам имао прекид у раду код истог послодавца, да ли послодавац мора да ми исплати минули рад?

ОДГОВОР: Законом о раду утврђено је да запослени има право на увећану зарadu у висини утврђеној општим актом и уговором о раду по основу времена provedеног на послу за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца – „минули рад“ најмање 0,4 одсто од основице. Такође је предвиђено да се при обрачуна минулог рада рачуна и време provedено у радном односу код послодавца претходника – промена послодавца у случају статусних промена, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом. Према томе, за запослене који су имали прекид у раду код послодавца при обрачуна увећане зарade по основу „минулог рада“ рачуна се и претходни период у коме је запослени био у радном односу. Ово је из разлога, јер се минули рад обрачунава за све време provedено у радном односу код истог послодавца, а не само за непрекидно време provedено у радном односу код тог послодавца.

М. Р. Б.