

**ВИ ПИТАТЕ,
СИНДИКАТ
ОДГОВАРА**



Отказ због кршења радне дисциплине

На различита питања из области радно-правне 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 и-мејл адресу синдиката – [pitajсиндикат@sindikат-beograda.rs](mailto: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 са одговорима.

Сматрам да трпим мобинг од послодавца код кога сам радно ангажован. С обзиром на то да нисам у радном односу, занима ме да ли имам иста права као они који раде на неодређено време по том питању?

ОДГОВОР: Закон о спречавању злостављања на раду примењује се како на запослене у складу са законом којим се уређује рад тако и на лица ангажована ван радног односа, као што су лица која обављају привремене и повремене послове или послове по уговору о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању код послодавца, на допунском раду, волонтере и свако

друго лице које по било ком основу учествује у раду послодавца.

Послодавац има обавезу да запосленог, самим тим и лице ангажовано по основу уговора о привременим и повременим пословима, пре ступања на рад, писаним путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања. У конкретном случају, постоји могућност обраћања послодавцу са образложеним захтевом за покретање поступка за заштиту од злостављања, на који је послодавац дужан да по пријему истог, у року од три дана, странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа. Потом следи споразумно одређивање или бирање лице за вођење поступка посредовања, у року од три дана од дана пријема предлога послодавца. Ако послодавац не поступи по датом захтеву, лице које је изложено злостављању може да се обрати надлежној инспекцији рада, која, у складу са овлашћењима може да наложи послодавцу поступање у одређеном року. Најзад, као последња могућност остаје подношење тужбе надлежном суду ради остваривања права на заштиту од злостављања.

Послодавац ми је усмено саопштио да ћу због наводног кршења радне дисциплине добити отказ. Почетком године требало би да искористим цео годишњи одмор из одређених разлога. Ако добијем отказ да ли може бити неких проблема у вези целог годишњег одмора који сам искористио?

ОДГОВОР: Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за сваки месец рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос. У свим другим случајевима запослени има право на пун годишњи одмор.

Дакле, када запослени искористи пун годишњи одмор за календарску годину, на почетку године, а касније током те године дође до престанка радног односа тог запосленог, послодавац би могао да тражи накнаду штете од њега по општим прописима о накнади штете.

М. Р. Б.