



ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА

Одсуство због неге детета, дужина уступања по агенцијском запошљавању

На питања из области радноправне заштите и радног законодавства читаоцима „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Своја питања можете да пошаљете на електронску адресу синдиката – pitaj-sindikat@sindikat-beograda.rs – који ће нам у најкраћем року проследити одговоре. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања са одговорима.

После порођаја, односно породилског одсуства, засновала сам радни однос. Да ли имам право да сада одсуствујем са рада због неге детета?

ОДГОВОР: Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (породилско одсуство), као и на одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана. Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја. По истеку породилског одсуства запослена жена има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства. У конкретном случају, жена која заснује радни однос након протекла времена које се, према наведеној законској одредби, сматра породилским одсуством, може да оствари право на одсуство са рада ради неге дете-

Колико може трајати уступање према новом закону о агенцијском запошљавању?

ОДГОВОР: Агенција може запосленог на одређено време да уступи на рад код послодавца корисника у случајевима и у трајању утврђеном за заснивање радног односа на одређено време које је прописао Закон о раду. Дакле, агенција не може да уступи запосленог на одређено време који је претходно био у радном односу на одређено време код истог послодавца корисника непосредно или преко исте или друге агенције у укупном трајању дужем од 24 месеца, осим када је рад на одређено време код послодавца корисника дозвољен у дужем трајању, у случајевима које је предвидео Закон о раду. Уступљени запослени који је претходно код истог послодавца корисника радио непосредно или преко исте или друге агенције дуже од 24 месеца, или који остане да ради код послодавца корисника најмање пет радних дана након истека времена за које је уступљен, сматра се да је засновао радни однос на неодређено време код послодавца корисника. Запослени може покренути радни спор пред надлежним судом против послодавца корисника да би то утврдио.

М. Р. Б.