

БИТНИК  
СИНДИКАТ  
ОДГОВАРА



## Пробни рад и отпремнина

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 [ritajsindik@syndikat-beograda.rs](mailto:ritajsindik@syndikat-beograda.rs) – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Радим на неодређено време на пословима са средњом школом већ три године. У међувремену сам завршио факултет, о томе обавестио послодавца и затражио да ме премести на послове који захтевају седми степен стручне спреме. Добио сам анекс за премештај на ново радно место са седмим степеном, али у истом је предвиђен пробни рад од шест месеци. Да ли је то по закону?

ОДГОВОР: У току радног односа послодавац може понудити запосленом измену уговорених услова рада путем закључења анекса уговора о раду, с тим што послодавац, конкретно у вашем случају, није био дужан да вам омогући прелазак на послове са вишим степеном стручне спреме, без обзира на то што сте се ви у међувремену дошколовали. Пробни рад може да се уговори са запосленим за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду. Уколико запослени у току пробног рада, који може да траје најдуже шест месеци, није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје му радни однос, даном истека рока одређеног уговором о раду. Дакле, послодавац самостално одлучује да ли ће вас анексом преместити на друге послове с обзиром на ва-

закључења уговора о раду, а не и приликом његовог анексирања.

Запослио сам се прошле године, пре ванредног стања. Нисам навршио ни годину дана рада, а проглашен сам вишком и одјављен сам са обавезног осигурања. Да ли имам права на отпремнину од послодавца?

ОДГОВОР: Законом о раду дефинисано је право на отпремнину у случају престанка потребе за радом запослених услед технолошких, економских или организационих промена, то јест вишка запослених. Послодавац је према одредбама закона дужан да у случају утврђивања вишка радника, а пре отказа уговора о раду запосленом исплати отпремнину. Висина отпремнине се утврђује општим актом или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину. Наведено значи да запослени мора код послодавца да буде у радном односу најмање годину дана да би остварио право на отпремнину, јер само са сваком навршеном годином рада код послодавца може му се обрачуна отпремнина. М. Р. Б.

Своја питања можете да пошаљете на и-мејл адресу синдиката [ritajsindik@syndikat-beograda.rs](mailto:ritajsindik@syndikat-beograda.rs)