

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Трудноћа и рад на одређено време

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 – pitajsindikat@sindikat-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 пословима вишег стручног сарадника за које је као услов предвиђен шести степен стручне спреме који имам. Послодавац је изменио систематизацију тако што се сада захтева четврти степен, док је све остало непромењено. Која су моја права у оваквој ситуацији и шта могу да очекујем?

ОДГОВОР: Послодавац има право да измени свој правилник о организацији и систематизацији послова тако што ће утврдити нову врсту и степен стручне спреме, односно образовања за послове које је систематизовао. У складу са описаним новонасталим околностима послодавац може да понуди измену уговорених услова рада због премештаја на друге послове, при чему се одговарајућим пословима у вашој ситуацији подразумевају они за које се захтева шести степен стручне спреме. У случају да не прихватите понуду, послодавац вам може отказати уговор о раду. Ако нема друге одговарајуће послове, тада може да вам понуди да наставите да обављате исте оне које сте радили до сада, при чему ће се ваш уговор о раду анексирати тако да се њиме констатује да обављате послове са четвртим степеном стручне спреме. Ову понуду нисте дужни да прихватите и послодавац вам због тога не може отказати уговор о раду. Уколико се то ипак деси, судским путем можете потражити заштиту.

Имам уговор на одређено време који ми је пре истека продужен јер сам остала трудна са првим дететом. Интересује ме да ли би нова трудноћа опет била разлог за продужење уговора.

ОДГОВОР: Послодавац је дужан да запосленој на одређено време, која је пре истека рока на који је засновала радни однос, доставила извештај надлежног лекара да је трудна, продужи радни однос до истека коришћења права на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, односно да анексира уговор о раду. Наведена заштита од отказа траје за све време трудноће, породилског, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, па уколико запослена у току продужења радног односа поново zatrudни и о томе послодавцу достави извештај надлежног лекара, радни однос јој се продужава све до истека коришћења права на одсуство. Реч је дакле о одложеном услову за престанак радног односа запослених на одређено време за време заштите од престанка радног односа које по закону остварују труднице, односно запослене на породилском одсуству, одсуству са рада ради неге детета и посебне неге детета. Одредбом закона изричито је прописано по ком основу и до када се продужава радни однос заснован на одређено време када је реч о запосленој трудници, односно породиљи, а по истеку тог рока запосленој престаје радни однос.

М. Р. Б.