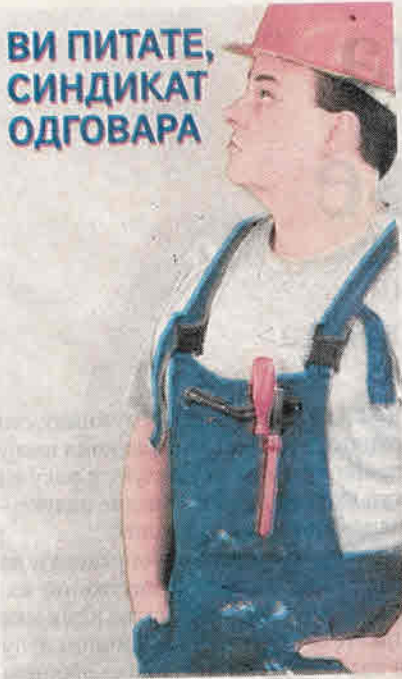


ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Трудноћа у раду на одређено и обрачун увећане зараде

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. 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.

У радном односу сам непуне две године по основу више везаних уговора о раду на одређено време. Обавестила сам послодавца да сам у другом стању, али ми је он рекао да ће ми по истеку 24 месеца рада на одређено време престати радни однос по сили закона из разлога што рад на одређено не може да траје дуже од две године. Да ли је то тачно и која су моја права?

ОДГОВОР: Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада због неге детета и одсуства са рада због посебне неге детета. Без обзира на то што ћете ускоро навршити пуна 24 месеца рада на одређено време колико је највише дозвољено законом, у вашем случају рок за који сте уговором засновали радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на плаћено одсуство. Имајући у виду да сте обавестили послодавца о томе да сте у другом стању, евентуално решење о отказу било би ништаво, те у случају да до тога ипак дође, слободно се обратите инспекцији за рад. Запослена за време трудноће, независно од тога да ли је по том основу на боловању или не, ужива посебну заштиту од отказа уговора о раду за све време трудноће, а која се наставља за време породилског одсуства, одсуства са рада због неге детета и као и због посебне неге детета.

Да ли се за запослене који су имали прекид у раду код послодавца, при обрачуну увећане зараде по основу минулог рада рачуна и претходни период у коме су били у радном односу код тог истог послодавца? Послодавац ме је обавестио да се не обрачунава, јер сам био дао отказ, па да због тога он нема обавезу да ми обрачунава увећање и за тај претходни период.

ОДГОВОР: Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду по основу времена проведеног на раду за свачу пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца, такозвани „минули рад“. За оне који су имали прекид у раду код послодавца при обрачуну увећане зараде по основу „минулог рада“ рачуна се и претходни период у коме је запослени био у радном односу јер се исти обрачунава за све време проведено код истог послодавца, а не само за непрекидно време проведено у радном односу код тог послодавца. Чињеница да сте сами били дали отказ није од никаквог утицаја на начин обрачуна који је прописан законом.

М. Р. Б.