



Уговор на одређено време и дисциплински поступак

На различита питања из области радноправне заштите и радног законодавства за читаоце „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Питања можете да пошаљете на и-мејл адресу синдиката – [pitajсиндикат@синдикат-београда.rs](mailto:pitaj синдикат@синдикат-београда.rs) – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Ускоро ми истиче две године рада по уговору на одређено време. Да ли је у складу са законом да после прекида од пет дана поново закључим уговор на одређено код тог истог послодавца?

ОДГОВОР: Уговор о раду на одређено време закључује се због заснивања радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја за време трајања тих потреба. У том случају послодавац може да закључи један или више уговора о раду на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са или без прекида не може бити дужи од 24 месеца. Такође, прописани су изузеци када се ова врста уговора може закључити у дужем трајању независно од рока од 24 месеца, као што је замена привремено одсутног запосленог до његовог повратка, рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка истог, и друго сходно закону. Сам прекид од пет дана не даје правни основ да се са запосленим у конкретном случају заснује радни однос поново на одређено време након истека периода од 24 месеца.

Против мене је покренут дисциплински поступак. Тренутно сам суспендована. Ако се разболим и будем морала да отворим боловање како ће ми се тада исплаћивати зарада и да ли једно прекида друго? Шта ће се десити ако будем ослобођена одговорности?

ОДГОВОР: Ако је за запосленог за време коришћења права на накнаду зараде, у конкретном случају боловања, донета одлука о удаљењу са рада у вези са покренути кривичним поступком, или у случају непоштовања радне дисциплине /повреде радне обавезе, одређивања притвора, накнада зараде се исплаћује у висини једне четвртине утврђене накнаде, а ако издржава чланове уже породице у висини једне трећине. Ако поступак против овог запосленог буде обустављен, односно ако запослени буде ослобођен оптужбе или му не буде изречена мера у вези са повредом радне обавезе или кршењем радне дисциплине, део накнаде зараде до пуног износа утврђеног у складу са законом извршиће исплатилац накнаде зараде (послодавац или Републички завод, у зависности од тога ко је исплатилац).

М. Р. Б.