

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Програм решавања вишка запослених

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. Своја питања можете да пошаљете на и-мејл pitajsindikat@sindikatbeograda.rs који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Закључила сам уговор о раду на одређено време у трајању од три месеца. Како сам убрзо након тога сазнала да сам у другом стању, интересује ме да ли постоји неки минимум колико запослени мора да буде у радном односу како би могао да се позове на правила заштите од отказа уговора о раду?

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. Запослени ужива ову заштиту без обзира на то да ли је засновао уговор о раду на неодређено или одређено време, а законодавац се уопште не упушта у прављење било какве разлике око дужине радног стажа приликом остваривања права на овакву врсту заштите.

У конкретном случају, послодавац не може да откаже уговор о раду докле год запослени спада у ову категорију, а рок на који је закључен уговор о раду продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Обавеза запосленог у овом случају је да о свему обавести свог послодавца и достави му одговарајућу потврду овла-

Запослен сам у фирми на неодређено време већ 38 година. Предузеће има 93 запослена радника (82 на неодређено и 11 на одређено време). Послодавац за нас троје запослених предвиђа отпуштање као технолошки вишак јер су наша радна места заиста мало искоришћена, а нема могућности да нас распореди на друге послове. Да ли фирма мора да донесе програм решавања вишка запослених?

ОДГОВОР: Према Закону о раду послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање:

- 1) десет запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време;
- 2) 10 одсто запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време;
- 3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу више од 300 запослених на неодређено време.

Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из истих ових разлога, без обзира на укупан број запослених. Имајући у виду да послодавац има 82 запослена на неодређено време, а да планира да отпусти као вишак три радника на неодређено време, нема обавезу да доноси програм решавања вишка запослених. **Е. Р.**