

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Да ли трудница на бироу има права на примања

На различита питања из области радноправне заштите и радног законодавства за читаоце „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници с положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Своја питања можете да пошаљете на имејл pitajsindikata@sindikatabeograda.rs, а нашем листу у најкраћем року биће прослеђени одговори. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два питања с одговорима.

ПИТАЊЕ: Већ неко време покушавам да се остварим као мајка путем вештачке оплодње. Недавно сам остала без посла, пријавила сам се код НСЗЗ. Да ли бих имала нека права као трудница, односно нека примања уколико се не запослим?

ОДГОВОР: Законом о финансијској подршци породици са децом прописано је ново право на остале накнаде по основу рођења, неге детета и посебне неге детета које има мајка која је у моменту рођења детета незапослена и није остварила право на новчану накнаду по основу незапослености, али је у периоду од осамнаест месеци пре рођења детета остварила приход по основу зараде. Поред њих, ово право остварују и мајке по основу самосталног обављања делатности, жене власнице пољопривредног газдинства, односно које су пољопривредни осигуранници, по основу уговора о обављању привремених и повремених послова, уговора о делу, ауторског уговора и по основу уговора о правима и обавезама директора ван радног односа. Наведено право подразумева новчану исплату у нето износу (без пореза и доприноса) у трајању од годину дана, односно код посебне неге детета ова исплата може трајати и до пете године живота детета. Кориснице овог права немају право на породилско одсуство, одсуство с рада

ПИТАЊЕ: Председник сам синдиката у предузећу дуго година. Послодавац ми због смањеног обима посла нуди измену уговора о раду, уз најаву да ће ми остати иста основица за обрачун зараде, али смањена за 50 одсто, јер ћу толико и обављати послова с пола радног времена. Да ли сам, као председник синдиката, заштићен од проглашења за технолошки вишак и од отказа ако не прихватим промену уговора о раду с пуног на пола радног времена?

ОДГОВОР: Вишак запослених утврђује се када дође не само до престанка потребе за обављањем одређеног посла већ и до смањења обима посла, па се као једна од мера решавања вишка запослених може утврдити и рад са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена. Сматрамо да нема законских сметњи да се, уместо отказа уговора о раду једном броју запослених, као мера решавања вишка запослених утврди непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена, па и председнику синдиката. Једина врста заштите председника синдиката може бити садржана у општем акту код послодавца, као што је колективни уговор или у споразуму између синдиката и послодавца, и то само уколико је таква врста заштите у таквој ситуацији изричито утврђена за председника синдикалне организације.

Е. Р.