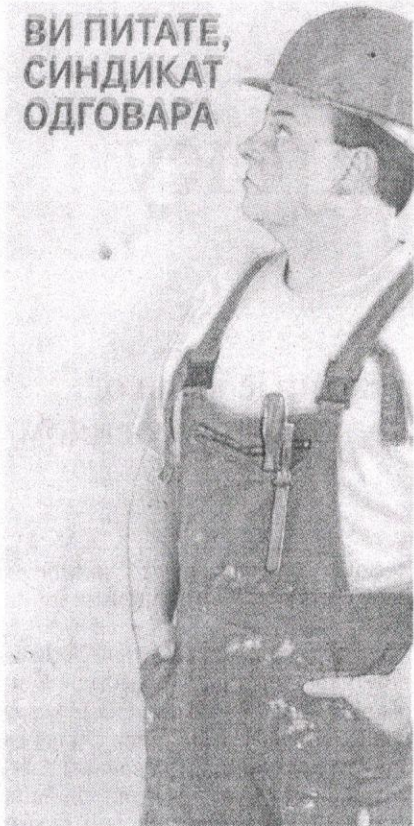


ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Пробни рад и решење о вишку

На различита питања из области радноправне заштите и радног законодавства за читаоци „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници с положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Своја питања можете да пошаљете на имејл-адресу синдиката – pitajsindikatsindikat-beograda.rs – а у најкраћем року нашем листу биће прослеђени одговори. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања с одговорима.

Радим код послодавца већ 10 година и ускоро нам је најављен „прелазак“ код другог правног лица које има истог директора. Да ли послодавац може у том новом уговору да ми стави пробни рад од три месеца? Како опет могу да будем као приправник?

ОДГОВОР: Пробни рад, у складу са законом, може да се уговори са запосленим за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду. Ако запослени у току пробног рада, који може да траје најдуже шест месеци, није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје му радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду. С обзиром на чињеницу да се пробним радом испитују радна и стручна способност, послодавац не може да уговори пробни рад с приправником јер је у питању лице које први пут заснива радни однос да би се после школовања оспособило за рад и стекло одговарајуће радне и стручне способности. Пробни рад може да се уговори само приликом заснивања радног односа, док се у току радног односа измена уговорених услова рада може предвидети само анексом уговора. Иако није чест случај у пракси, није противно прописима да се пробни рад установи и за рад на одређено време. Иначе, запослени на пробном раду остварује сва права и обавезе као и други запослени код послодавца.

Може ли директор да донесе решење о вишку док је радник на боловању? Да ли су на тај начин повређена права запосленог и може ли се одбијањем потписивања решења одложити дејство проглашења за вишак?

ОДГОВОР: Законска одредба по којој се привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења не сматра оправданим разлогом за отказ уговора о раду, значи да ти случајеви, сами за себе, не могу бити разлог за отказ уговора о раду. То даље подразумева да запослени није заштићен од отказа самом чињеницом да је привремено спречен за рад, па послодавац у том случају може донети решење о престанку потребе за радом запосленог и доставити решење. Исто тако, непотписивањем решења о престанку потребе за радом ништа се неће одложити, јер ће се тада применити законске одредбе о достављању акта о отказу уговора о раду.

М. Р. Б.