



TOMIĆ STEVIĆ DULIĆ

ADVOKATSKA KANCELARIJA

TSD NEWSLETTER

Advokatska kancelarija TOMIĆ STEVIĆ DULIĆ informiše o aktuelnostima u radu Kancelarije i u zakonodavnom reljefu RS / Die Rechtsanwaltskanzlei TOMIĆ STEVIĆ DULIĆ informiert über aktuelle Themen der Kanzlei und über den Rechtsrahmen der RS / The TOMIĆ STEVIĆ DULIĆ Law Office is informing about the actual activities of the Law office and the Law frame in RS/ Юридическая компания Tomić Stević Dulić информирует о самых актуальных событиях в работе компании и законодательном рельефе РС / Glavni urednik/ Chefredakteur / Editor-in-Chief / Главный редактор: Ljubica Tomić /Lektor/Lektor/Proof reader/Лектор: Ivana Radović, Vojislava Tasić, Viktorija Topalović, Magda Braun / Br. 52/13

Carice Milice 3/II, Beograd, SCG, TEL/FAX +381 (0)11 3285.227, +381 (0)11 3285.208, +381 (0)11 3285.153, office@tomic-stevic.co.rs, www.tomic-stevic.co.rs

EINER SCHWANGEREN ARBEITNEHMERIN ODER WÖCHNERIN WIRD DAS BEFRISTET ABGESCHLOSSENE ARBEITSVERHÄLTNIS MIT ABLAUF DES ARBEITSVERTRAGES NICHT BEENDET

Die Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsgesetzes, die am 16. April 2013 in Kraft treten werden, führen eine besondere Form des Mutterschaftsschutzes ein.

Die Änderungen und Ergänzungen des Gesetzes wurden vor allem zur konsequenten Durchführung der Verfassungsgrundsätze der Republik Serbien vorgenommen, nach welchen die Mutter einen besonderen Schutz genießt und Ausdruck der Implementierung der Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 183 über den Mutterschaftsschutz in die Gesetzgebung sind, das durch die Internationale Arbeitsorganisation gefasst wurde.

Die Neuigkeit in diesem Gesetz ist, dass das befristet abgeschlossene Arbeitsverhältnis einer schwangeren Arbeitnehmerin, Wöchnerin oder Arbeitnehmerin, die wegen der Kindpflege oder besonderer Kindpflege von der Arbeit fernbleibt, nicht mit Ablauf des Arbeitsvertrages beendet wird, sondern bis zum Ablauf der Nutzung des Rechtes auf Abwesenheit von der Arbeit verlängert wird.

Ein Beschluss, der nicht im Einklang mit dieser Bestimmung gefasst wurde, gilt als unwirksam, soweit dem Arbeitgeber am Tag der Kündigung des Arbeitsvertrages das Bestehen der Schwangerschaft oder des Mutterschaftsurlaubs bekannt war oder die Arbeitnehmerin innerhalb von 30 Tagen ab Erhalt der Kündigung den Arbeitgeber über das Bestehen der angeführten Umstände durch die Zustellung einer Bestätigung des berechtigten Facharztes oder einer anderen zuständigen Behörde in Kenntnis setzt.

Das bestimmungswidrige Verfahren zieht die Vergehensverantwortung des Arbeitgebers mit sich, weswegen er eine Geldstrafe von RSD 800.000 bis 1.000.000 zu bezahlen hat, während der verantwortlichen Person die Zahlung einer Geldstrafe von 40.000 RSD bis 50.000 RSD droht.

Da mit einer solchen Kündigung der Arbeitnehmerin ein materieller Schaden entsteht, weil sie ihr Gehalt wegen der ungesetzlichen Kündigung nicht erhalten würde, könnte der Arbeitgeber eine Schutzmaßnahme – Verbot der Durchführung der Tätigkeiten in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Artikels 273 des Arbeitsgesetzes erdulden.



Gordana Stević Dulić, Rechtsanwältin
gordana.stevic@tomic-stevic.co.rs