

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Одсуство због избора на функцију, сменски рад, разлози за отказ

На различита питања из области радно-правне заштите и радног законодавства за читаоци „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Своја питања можете да пошаљете на мејл адресу синдиката – pitaj синдикат@sindikاتبеограда.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања са одговорима.

Недавно сам се запослила на одређено време и то као замена колегинице која је одсутна због избора на функцију. Шта то тачно подразумева?

ОДГОВОР: Ово је случај трајања радног односа на одређено време, који зависи од периода одсуства запосленог који се замењује – радни однос се заснива до повратка привремено одсутног запосленог. Период трајања радног односа, ради замене одсутног запосленог, може да траје и више година, на пример као поменута замена запосленог коме мирују права и обавезе из радног односа због привременог одсуства са рада због избора или именовања на државну или другу јавну функцију, чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца. Таква је ситуација у случају ваше колегинице.

Радим у сменама. Да ли је послодавац дужан да ми исплаћује увећању зараду по том основу?

ОДГОВОР: Важећим Законом о раду није утврђена обавеза послодавца да увећано исплаћује сменски рад. Најбоље решење у оваквом случају јесте да се по датом основу уговори увећање зараде, односно да се колективним уговором код послодавца утврди ово право у одређеном проценту увећања.

Закаснио сам на посао више пута у току овог месеца, па ме занима да ли је то разлог за отказ или за новчано кажњавање?

ОДГОВОР: То зависи од аката којима је регулисано такво понашање код послодавца. Ако запослени учини повреду радне обавезе, не поштује радну дисциплину, послодавац му уместо отказа може изрећи неку од дисциплинских мера које закон предвиђа. За неку од мера – привремено удаљење са рада без накнаде зараде од један до 15 дана, новчано кажњавање у висини до 20 одсто основне зараде запосленог до три месеца или опомену са најавом отказа, послодавац се може одлучити уколико процени да постоје олакшавајуће околности на страни запосленог, односно да повреда, коју је запослени учинио, није такве природе да има отказ за последицу.

М. Р. Б.