

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Минимална зарада, повреда на раду, неискоришћени одмор

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 и-мејл адресу синдиката – pitajsindikata@sindikat-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страници нашег листа биће објављена два-три питања са одговорима.

Да ли послодавац може запосленом да исплати зараду у износу нижем од минималне зараде?

ОДГОВОР: Минимална зарада није унапред фиксирана, већ се она одређује на основу минималне цене рада и времена проведеног на раду. То значи, на пример, да уколико је запослени у јулу текуће године остварио пун фонд часо-

ва рада (184 сата), његова минимална зарада за тај месец износи 28.575,20 динара (184 сата пута 155,30 динара). Уколико је у истом месецу запослени остварио 110 часова рада, његов минималац износи 17.083 динара. Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду по основу минулог рада, накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

После рада у сменама на путу до куће свратио сам у продавницу где ми је позлило, након чега сам отворио боловање. Да ли се то третира као повреда на раду и како треба да ми се обрачуна боловање?

ОДГОВОР: Описана ситуација се не би могла третирати као повреда на раду, јер када је реч о повреди која настане на редовном путу од стана до места рада и обрнуто треба имати у виду да је неопходно да постоји временска повезаност са одласком и доласком са посла, као и да се ради само о оној повреди која се догоди на путу од стана до места рада и обрнуто. Што се примања тиче, обрачунава се проценат који је утврђен уговором о раду, а према закону то је 65 одсто просечне зараде у претходних 12 месеци, пре месеца у ком је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде.

Био сам на боловању од октобра прошле године, а и даље сам. Нисам добио решење о коришћењу годишњег одмора, а уговор на одређено време ми истиче крајем године.

Имам ли право на накнаду штете?

ОДГОВОР: Запослени остварује право на новчану накнаду за неискоришћени годишњи одмор само у случају престанка радног односа. Без обзира на основ по коме му је престао радни однос код послодавца, ако запослени није искористио одмор за ту годину у којој му престаје радни однос или други део одмора за претходну календарску годину (ако радни однос престаје до 30. јуна) до дана престанка радног односа, послодавац има обавезу да му исплати новчану накнаду у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног одмора.

М. Р. Б.