

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Психолошка процена и отказ због коришћења алкохола

На различита питања из области радноправне заштите и радног законодавства за читаоци „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Питања можете да пошаљете на имејл адресу синдиката – pitajsindikat@sindikat-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Уколико конкуришем за посао у предшколској установи ради замене запосленог преко 60 дана, да ли је установа дужна да ме упуту на психолошку процену?

ОДГОВОР: Законом о основама система образовања и васпитања утврђено је да у радни однос у установи може да буде примљена особа, која поред осталих прописаних услова има психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом и ученицима. Такође, регулисан је поступак пријема који се заснива на основу конкурса, па се кандидати који испуњавају законом прописане услове за пријем у радни однос и који су изабрани у ужи избор у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава, упућују на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју обавља надлежна служба за послове запошљавања на основу утврђених стандарда. Имајући у виду да је одредбама наведеног закона прописано да се радни однос у установи ради замене одсутног запосленог преко 60 дана заснива на основу конкурса који се спроводи на начин прописан за заснивање радног односа на неодређено време, установа би била дужна да такву особу упуту на поменути психолошку процену способности.

Ако се запосленом утврди постојање алкохола у крви преко законом прописане границе и сам запослени призна да је свестан да је погрешно услед одређеног стицаја околности, да ли послодавац може одмах да му да решење о отказу, посебно што је и раније усмено био упозораван на „неприкладно“ понашање?

ОДГОВОР: Институт упозорења на постојање разлога за отказ уговора о раду који је утврдио Закон о раду, врло је битан, па и у случају давања отказа због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена које има или може да има утицај на обављање посла. Исто се односи и на одбијање запосленог да се упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац ради утврђивања коришћења алкохола на радном месту. Дакле, пре отказа уговора о раду због наведених околности послодавац је дужан да запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора, као и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења. Такво упозорење је услов без којег не може да дође до престанка радног односа, јер се на тај начин запосленом омогућава да се брани од изнетих примедба. **М. Р. Б.**