

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Скраћено радно време, рад на државни празник, упозорење на отказ

На различита питања из области радно-правне заштите и радног законодавства за читаоце „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 – pitaj синдикат@sindikat-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања са одговорима.

Да ли запослени док се боловају дужан од 30 дана може одређени временски период да ради код свог послодаваца скраћено радно време?

ОДГОВОР: Када надлежна комисија Републичког фонда за здравствено осигурање, у току лечења запосленог, односно осигураника који прима накнаду зараде, утврди да је његово здравствено стање побољшано и да би рад за њега био користан за брже успостављање радне способности, може одредити да запослени одређено време ради са скраћеним радним временом код послодавца. То подразумева рад најмање четири часа дневно, најдуже три месеца непрекидно или са прекидима у току 12 месеци од дана почетка рада са скраћеним радним временом. Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад са скраћеним радним временом. Запосленом припада накнада зараде сразмерно времену provedеном ван рада (на терет РФЗО), као и зарада за време provedено на раду (увећана за „топли оброк“ и за накнаду за превоз).

Интересује ме да ли је послодавац дужан да појединачним решењем сваком запосленом наложи рад на дан државног празника?

ОДГОВОР: Ако постоји потреба рада на дан државног празника који је законом утврђен као нерадни дан, послодавац није у обавези да појединачним решењем сваком запосленом наложи рад на дан државног празника, већ то може учинити одлуком о распореду радног времена. Ако се у наведеном случају промени распоред радног времена, послодавац је дужан да о томе обавести запослене најмање пет дана унапред. Послодавац дакле, одлуком о распореду радног времена утврђује и рад на дан државног и верског празника, који су нерадни дани, ако су испуњени услови из Закона о државним и другим празницима у Србији.

Када послодавац може да стави упозорење да постоје разлози за отказ уговора о раду на огласну таблу, и ако то може, када почиње да тече рок за изјашњење запосленог?

ОДГОВОР: Таква ситуација је могућа када послодавац није успео да запосленом достави упозорење на постојање разлога за отказ уговора о раду лично или на адресу запосленог. Тада послодавац треба да сачини службену белешку о томе и да упозорење објави на огласној табли. По истеку рока од осам дана од дана објављивања упозорења на огласној табли, сматраће се да је упозорење достављено запосленом, и од тог датума почиње да тече рок који је наведен у упозорењу (најмање осам дана од дана достављања упозорења) за његово изјашњење. Процедура за достављање решења о отказу уговора о раду прописана је законом и примењује се и на сва друга појединачна акта којима послодавац утврђује права, обавезе и одговорности запосленог по основу рада.