



ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА

Одсуство због склапања брака, рад само у првој смени

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 – 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.

Ако је законом прописано да запослени има право на плаћено одсуство за случај склапања брака, да ли послодавац има право да ми условљава коришћење одсуства са доставом доказа о његовом закључењу?

ОДГОВОР: Послодавац не може од запосленог да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице или достављање других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива или је већ засновао радни однос. У том смислу нисте дужни да доставите ове податке. Међутим, уколико желите да остварите право на плаћено одсуство, онда морате доказати да су се за то стекли услови. Без достављања тих доказа послодавац не може одлучити да ли је ваш захтев основан. Зато, ако се тражи плаћено одсуство због ступања у брак или на пример зато што је запослени добио дете, онда се мора послодавцу доставити доказ о тим чињеницама. Уколико радник не жели да користи плаћено одсуство, онда није ни дужан да ове податке достави послодавцу, нити послодавац сме да их тражи.

Вратила сам се на посао после породилског одсуства и посебне неге детета. Да ли од послодавца могу да тражим рад само у првој смени и да ли је дужан да испуни мој захтев?

ОДГОВОР: Закон о раду садржи одредбе о заштити материнства према којима, између осталог, један од родитеља са дететом до три године може да ради прековремено, односно ноћу (од 22 до шест часова), у прерасподели, само уз своју писану сагласност. Исто се односи на самохраног родитеља који има дете до седам година или дете које је тежак инвалид. Такође, запослена која доји дете не може да ради на пословима који су према налазу надлежног здравственог органа штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење, или изложеност екстремним температурама и вибрацијама. Узимајући у обзир наведене одредбе, послодавац није дужан да вам омогући рад само у првој смени.

М. Р. Б.