

ВИ ПИТАТЕ,
СИНДИКАТ
ОДГОВАРА



Трећа смена и административна забрана

На различита питања из области радноправне 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 имејл-адресу синдиката – pitajsinikat@sindikata-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Радимо код приватника који има 20 запослених, у две смене, а најављено је да ће нам се увести и трећа смена од 22 до шест. Којим актима послодавац то треба да регулише и која су наша права у том случају?

ОДГОВОР: Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред (осим у случају увођења прековременог рада). Поред тога, потребно је да послодавац донесе одлуку о радном времену и распореду радног времена запослених, као и да пре увођења ноћног рада обавезно затражи мишљење синдиката (уколико постоји у конкретном случају) о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу. Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу. Рад ноћу дуже од једне недеље, могућ је само уз његову писану сагласност. Такође је важна дужност послодавца да запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље обезбеди обављање послова у току дана, ако би, према мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

На боловању сам већ више од 30 дана, а за наплату ми доспева административна забрана преко банке. Да ли послодавац може, без обзира на то што сам на боловању, да спроводи забрану и до ког износа то може бити? Постоји ли некаква заштита?

ОДГОВОР: Према Закону о здравственом осигурању накнада зараде која се запосленом исплаћује из средстава обавезног здравственог осигурања (за време боловања преко 30 дана) не може да буде предмет извршења. Када је реч о административној забрани иста може да се спроведе обуставом од плате, односно накнаде зараде искључиво на основу пристанка запосленог, како то налаже Закон о раду. Дакле, у наведеном случају, да би се вршила обустава од зараде на основу административне забране, неопходан је пристанак запосленог.

М. Р. Б.