

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Прековремени рад и повреда на привременом послу

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 – pitajsindikata@sindikat-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Да ли се евиденција о прековременом раду мора водити у складу са одређеним актом или се то може чинити на неки други начин који је послодавцу погодан? Ако је то дозвољено како то треба водити?

ОДГОВОР: Законом о раду утврђена је обавеза послодавца да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених. Посебног подзаконског акта који би се односио на детаљно прописивање о томе шта она треба да садржи нема, али послодавци треба да установе и воде евиденцију о прековременом раду на основу елемената које евиденције у области рада треба да садрже сходно закону, одлуком о јединственим методолошким принципима за вођење евиденција у области рада и обрасцима пријава и извештаја и другим одлукама. Нема сметње да послодавци сами направе образац или формулар који би, поред података о запосленом и о пословима које обавља, могао да садржи: датум почетка и завршетка прековременог рада, број прековремених часова рада у току дана, укупан број часова прековременог рада на месечном нивоу, да ли се рад обављао у дане који су нерадни, да ли је такав рад остварен у прерасподели, одређену напомену...

Повредио сам се на послу, а радим по уговору о привременим и повременим пословима. Уговор ми истиче ускоро, а моје лечење још траје. Распитао сам се у фирми да ли су трошкови целокупног лечења плаћени запосленима ако им се деси повреда на раду. Каква су моја права?

ОДГОВОР: Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду. Управо овде се „крије“ основна разлика у остваривању поменутих права и обавеза, јер је реч о статусу запосленог, који се остварује заснивањем радног односа путем уговора о раду. Како је, у конкретном случају, реч о раду ван радног односа на основу којих је особа ангажована, послодавац није у обавези да сноси трошкове лечења у таквој ситуацији јер се та обавеза, како се наводи, односи само на запослене.

М. Р. Б.