

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Премештај у другу канцеларију и одсуство због смртог случаја

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 – [pitajсиндикат@синдикат-београда.rs](mailto:pitaj синдикат@синдикат-београда.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 премештај из боље канцеларије у лошију (просторно мања, бучнија и са мање природног светла), може сматрати мобингом, при чему наглашава да сам само ја премештен из своје канцеларије, док остали запослени нису, као и да сам на овај начин издвојен од других запослених?

ОДГОВОР: Послодавац је дужан да створи услове неопходне за безбедну радну средину и да организује рад на начин којим се спречава злостављање на раду. У случају да се запослени стављају у неједнак положај приликом расподеле радних просторија као радног простора и ако за то не постоје разумно оправдани разлози, тада се поступа супротно Закону о спречавању злостављања на раду. Међутим, да би се са сигурношћу заузео такав став потребно је разјаснити да ли у односу на друге запослене имате исте услове рада или не (са становишта свог радног простора), да ли је то једина инкриминишућа радња према вама и зашто сте само ви издвојени у тој просторији у односу на радни простор других запослених. Такође, важно је да ли се радни простор других запослених налази у међусобно просторној повезаности и са истим или приближно истим условима рада, а све како би се утврдило да ли је можда реч о својеврсној изолацији вас као појединца у односу на остале запослене. Са друге стране, уколико послодавац има оправдане и конкретне разлоге за ваш премештај у другу канцеларију, тада се не може говорити о злостављању на раду.

Имао сам смртни случај у породици у време када сам био на боловању, неколико дана пре закључења. По повратку са боловања, поднео сам захтев послодавцу да ми одобри плаћено одсуство по овом основу.

Да ли је дужан да ми омогући то одсуство због смрти члана породице?
ОДГОВОР: Коришћење плаћеног одсуства – основ и дужина трајања, регулисано је општим актом послодавца, односно уговором о раду. Уколико је закључен Посебан колективни уговор за делатност којој ваш послодавац припада, у том случају могу се применити и те одредбе, уколико је то за запосленог повољније. Међутим, за време коришћења боловања, односно привремене спречености за рад, запослени је већ одсутан са рада, па нема правног основа да по закључењу боловања користи право на плаћено одсуство због смрти члана уже породице која се догодила у време привремене спречености за рад. Привремена спреченост не одлаже коришћење плаћеног одсуства ни у овом ни у другом случају.

М. Р. Б.