

**ВИ ПИТАТЕ,
СИНДИКАТ
ОДГОВАРА**



Увођење непуног радног времена

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 и-мејл адресу синдиката – pitaj синдикат@sindikат-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Имам 32 године радног стажа и тренутно радим на пословима магационера. Реално немам увек посла за пуно радно време, па ми послодавац спрема анекс уговора о раду са половином радног времена. Због здравственог стања не бих могао да прихватим друге послове. Да ли бих могао да добијем отказ ако не прихватим анекс који ми се нуди? Да ли мора да се донесе програм вишка у таквој ситуацији и имам ли заштиту као синдикални функционер?

ОДГОВОР: Ако је запослени засновао радни однос са пуним радним временом, послодавац не може да преобрати такав радни однос у непуно радно време. То даље значи да послодавац не може запосленом да понуди анекс уговора о раду ради увођења непуног радног времена, осим у случају ако је запослени вишак, када је непуно радно време утврђено као једна од мера решавања вишка запослених. Другачија ситуација је када запослени упути захтев послодавцу за прелазак на непуно радно време, у ком случају би послодавац био дужан да размотри такав захтев. Са друге стране, обавеза доношења програма решавања вишка запослених постоји само ако се испуне законом дати услови односа броја запослених код послодавца и броја оних за чијим радом ће престати потреба у оквиру датог периода времена. У супротном, обавеза доношења програма не постоји, али постоји могућност доношења других аката. Неприхватање анекса уговора о раду има за последицу престанак радног односа, док о законитости сваког одлучује суд. Заштита синдикалних представника најчешће се утврђује колективним уговором, јер закон овакву врсту заштите за синдикалног функционера није предвидео.

Да ли је послодавац дужан да запосленом приликом изрицања неке од дисциплинских мера претходно достави упозорење и остави му рок од осам дана за изјашњење? Подвлачим да није реч о раскиду радног односа, већ о новчаној казни – умањењу зараде у износу од 20 одсто у трајању од три месеца. Мора ли синдикат да се обавести о томе?

ОДГОВОР: Закон о раду је предвидео могућност да послодавац за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, уместо отказа о раду, изрекне једну од три утврђене мере (привремено удаљење са рада, новчану казну или опомену са најавом отказа) и то уколико сматра да постоје олакшавајуће околности, или да сама повреда радне обавезе, радне дисциплине није таква да запосленом треба да престане радни однос. Такође, закон је дефинисао поступак пре престанка радног односа или, како пише, изрицања друге мере који налаже обавезу достављања упозорења на постојање разлога за отказ уговор о раду, па остављање рока од најмање осам дана од дана достављања упозорења ради изјашњења на наводе из упозорења. Уколико општим актом обавеза обавештавања синдиката није предвиђена, законом та обавеза није успостављена. **М. Р. Б.**