Годишњи одмор, технолошки вишак, психички проблеми

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 нашег листа биће објављена два-три питања са одговорима.

Послодавац, без било каквог образложења и консултације са запосленим, захтева од запослених да преостали део годишњег одмора за 2018. годину искористе до 15. маја ове године. Да ли је захтев послодавца у складу са законом?

ОДГОВОР: У случају да запослени годишњи одмор за 2018. годину користи у деловима, дужан је према Закону о раду да остатак годишњег одмора искористи најкасније до 30. јуна 2019. године. Послодавац, у зависности од потребе посла, одлучује о времену коришћења годишњег одмора, али уз претходну консултацију запосленог. Очито је да је у овом случају послодавац поступио у супротности са Законом о раду, јер је без било какве консултације са вама одредио до када морате да искористите преостали део годишњег одмора.

Радио сам мање од 12 месеци код послодавца, односно ради се о 10 месеци рада када сам проглашен технолошким вишком. Да ли ће ми се обрачунати та година рада због права на отпремнину? Како се укупно одређује висина отпремнине?

ОДГОВОР: Висина отпремнине се утврђује колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину. Основица је просечна месечна бруто зарада исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у коме се исплаћује отпремнина.

Због психичких проблема, био сам на болничком лечењу, али ми је комисија закључила боловање и послала ме да радим. Ја се осећам неспособним за рад, тешко ми је да се организујем и обављам радне задатке. Шта могу да учиним поводом тога? Ком здравственом органу треба да се упути захтев?

ОДГОВОР: У складу са Законом о раду, као и са Законом о безбедности и здрављу на раду, запослени се може упутити на преглед у надлежну службу медицине рада ради провере преостале радне способности. Након тога се поступа у складу са налазом службе медицине рада. Уколико налаз покаже да запослени није здравствено способан да обавља послове које тренутно обавља – послодавац је дужан да му омогући да обавља друге послове према преосталој радној способности, што значи да му понуди анекс уговора о раду ради премештаја на друге одговарајуће послове. Уколико запослени одбије анекс – може му се отказати уговор о раду.

М. Р. Б.