

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Зарада за рад недељом и спајање предузећа

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 – pitajsindikata@sindikata-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања са одговорима.

Радим у прерасподели радног времена. Да ли је послодавац дужан да ми исплати увећану зараду за рад недељом?

ОДГОВОР: Недељни одмор се, по правилу, користи недељом. Послодавац може да одреди и неки други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтевају. Приликом прерасподеле радног времена треба имати у виду да запослени има права на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно и да онај који ради у прерасподели има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова. Битно је, дакле, колико је сати радио запослени, а не којим данима, уз ограничење најмање дужине трајања дневног и недељног одмора. У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно. Ако се запослени сагласио да у прерасподели ради дуже од просеченог радног времена, часови дужег рада обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад. Зато, ако се ради дуже од прописаног, такав рад сматра се прековременим.

У предузећу у којем радим дошло је до спајања с другим предузећем, а ја сам у радном односу на одређено време. Интересује ме да ли ће се обновити мој уговор и да ли ће почети да тече нови рок од две године?

ОДГОВОР: У случају статусне промене а то значи – припајања, спајања, поделе или раздвајања привредног друштва, период трајања радног односа на одређено време рачуна се и код послодавца претходника и код послодавца следбеника, па укупно трајање радног односа на одређено време одређеног запосленог по том основу код оба послодавца не може бити дуже од 24 месеца. Једино када услед ових промена дође до уписа у регистар правног следбеника као новооснованог правног лица, послодавац следбеник може са новим запосленима, као и са запосленима који су преузети од претходног послодавца, да закључи нови уговор о раду на одређено време најдуже до 36 месеци, у периоду од годину дана од дана уписа у регистар. У тој ситуацији период трајања радног односа на одређено време не урачунава се нити сабира са претходним периодима радног односа на одређено време код претходног послодавца.

М. Р. Б.