

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Замена колеге на одређеном и путовање на боловању

На различита питања из области радноправне заштите и радног законодавства за читаоци „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници с положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Своја питања можете да пошаљете на имејл 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 с одговорима.

Радим на замени колеге који је примљен код послодавца на одређено време – до повратка запосленог који је у сталном радном односу. Пошто се ради о практично замени колеге који је такође на замени, шта је с мојим уговором и годишњим одмором?

ОДГОВОР: Уговор о раду на одређено време ради замене привремено одсутног запосленог може се закључити без обзира на то да ли је с привремено одсутним запосленим био закључен уговор о раду на неодређено или одређено време. Ако је, међутим, реч о радном односу на одређено време ради замене запосленог који мења запосленог на неодређено време („замена замене“), трајање уговора на одређено време треба да се веже не само за повратак запосленог који се мења већ и за повратак запосленог на неодређено време. Следи да запослени на одређено време ради замене привремено одсутног запосленог, по правилу, има право на сразмерни годишњи одмор, који користи док је у радном односу, односно до повратка привремено одсутног запосленог. У случају да не искористи годишњи одмор, по престанку радног односа послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор. Ако се ради о наставном особљу, подсећамо да је закон општи пропис који се примењује ако посебним прописом није другачије одређено, па је стога за давање мишљења због специфичности коришћења годишњег одмора наставног особља надлежно министарство.

Да ли запослени који је на боловању мора да буде код куће док траје боловање или може да отпутује ван места становања на више дана и да ли тиме што је отпутовао злоупотреби право на боловање, услед чега би му се могао отказати уговор о раду?

ОДГОВОР: Приликом наступања привремене спречености за рад запослени није дужан долазити на посао. У случају злоупотребе овог права од стране запосленог послодавац му може отказати уговор о раду. Сама чињеница да је запослени за време боловања отпутовао негде (па макар то била и нека врста одмора), није довољна да би се могло закључити да је злоупотребио право на боловање. Оно што је важно јесте да ли је таквим својим поступком утицао негативно на сопствено одржавање, што је основни циљ ради којег се запосленом одобрава коришћење права на боловање, како би запослени оздравио и наставио с радом.

М. Р. Б.