

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Обрачун минулог рада и отказ у случају радне неспособности

На различита питања из области радноправне заштите и радног законодавства за читаоци „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. 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 „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Био сам запослен у једној фирми нешто више од пет година. Недавно сам код тог истог послодавца поново почео да радим, па ме занима како се рачуна минули рад, када постоји прекид? Шта уколико је сада то неки други облик предузећа?

ОДГОВОР: Законом о раду утврђено је да запослени има право на увећану зарату у висини која је предвиђена општим актом и уговором о раду по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину остварену у радном односу код послодавца – минули рад и то најмање 0,4 одсто од основице. То значи да поменути општим актима може бити утврђен и већи проценат увећања. При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу

код послодавца претходника, што подразумева статусне промене, односно промене послодавца (када послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца), као и код повезаних лица с послодавцем у складу са законом. За запослене који су имали прекид у раду код послодавца при обрачуну увећане зараде по поменутом основу рачуна се и претходни период у ком је запослени радио код тог послодавца, без обзира на то да ли је реч о прекиду радног односа због одласка код другог послодавца или је реч о прекиду радног односа због, на пример, проглашења запосленог вишком. Ово из разлога што је у питању исти послодавац код кога је запослени претходно већ био у радном односу и код истог наставља с радом.

Према решењу надлежног здравственог органа нисам више способна да радим на месту на ком сам била, али сам способна за обављање једноставнијих послова. Међутим, послодавац тврди да нема таквих послова за мене. Да ли то аутоматски значи да сам добила отказ? Која су моја права?

ОДГОВОР: Када се послодавац упозна са оваквим решењем надлежног здравственог органа, он је у сваком конкретном случају дужан да, сходно Закону о раду, запосленом обезбеди обављање послова према радној способности, понудом анекса уговора о раду због премештаја на друге одговарајуће послове. У датој ситуацији постоји могућност и да послодавац изврши измену Правилника о организацији и систематизацији тако да у опису послова које је запослени претходно обављао задржи оне за које запослени испуњава здравствене и друге услове, односно да искључи послове за чије обављање не поседује потребну здравствену способност према налазу надлежног здравственог органа. У крајњем случају, ако актом о систематизацији и организацији послова нису предвиђени они који одговарају здравственим способностима запосленог, које би послодавац анексом уговора о раду могао да понуди запосленом у складу са законом, послодавац има право да га прогласи вишком и да му по том основу откаже уговор о раду, уз исплату припадајуће отпремнине. **М. Р. Б.**