

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Упражњено радно место и здравствена способност као услов за посао

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. 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 „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Да ли запослени кога је послодавац упутио на рад у иностранство по повратку мора да обавља исти посао који је радио пре одласка у страну земљу? Може ли на његово место да прими неког другог и на који начин?

ОДГОВОР: Упућивање на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна или друга представништва један је од законом предвиђених разлога за мировање радног односа. Запослени коме мирују права и обавезе може да се у року од 15 дана, по престанку разлога у складу са законом, врати на рад код послодавца. То значи да је обавеза послодавца да запосленог, који се у прописаном року, јави на рад, врати на исте или одговарајуће послове. Како је запослени било по основу неплаћеног одсуства или мировања радног односа, привремено одсутан са рада, послодавац може да закључи уговор о раду на одређено време због замене привремено одсутног радника до његовог повратка.

Нема сметњи да послодавац за обављање послова запосленог коме мирују права и обавезе, заснује радни однос и на неодређено са другом особом, имајући у виду да је послодавац у обавези да запосленом коме мирује радни однос, по његовом престанку, истог врати на рад на одговарајуће послове (не искључиво на послове које је обављао пре мировања радног односа). Реч је о примени општег прописа којим се уређују радни односи, а ако се примењују посебни прописи, као на пример, приликом запошљавања у јавном сектору, треба водити рачуна шта се сматра слободним или упражњеним местом у складу са одговарајућом уредбом.

Да ли је по закону да послодавац тражи здравствену способност као главни услов за обављање посла приликом заснивања радног односа?

ОДГОВОР: Општа здравствена способност кандидата није прописана као општи услов за заснивање радног односа према Закону о раду, а послодавац то може да утврди као посебан услов ако је за обављање послова потребна одређена здравствена способност. То значи да послодавац не може ни општим актом да утврди општу здравствену способност као услов за заснивање радног односа, јер би таква одредба представљала повреду забране дискриминације. Послодавцу се оставља могућност да, као услов, општим актом пропише утврђивање посебне здравствене способности само приликом заснивања радног односа за рад на пословима за које су прописани посебни услови рада.

М. Р. Б.