Ко сноси трошкове образовања запослених

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 имејл 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.

Због потребе посла требало би да се додатно образујем и то о трошку послодавца. Интересује ме ако не испуним дату обавезу до краја, односно ако прекинем дошколовавање, какве су моје обавезе према послодавцу, враћам ли уплаћена средства? Да ли ако све успешно завршим морам да останем код истог послодавца?

ОДГОВОР: Законом о раду прописано је да је послодавац дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада. Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других средстава, у складу са законом или општим актом – колективним уговором, правилником о раду. У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је до прекида дошло из оправданих разлога (као што је болест на пример). Обавеза запосленог да остане у радном односу након завршеног образовања, стручног оспособљавања или усавршавања није прописана законом. Таква обавеза на неки начин може бити утврђена општим актом послодавца како наведеним тако и неким посебним. Уговор о уређењу права и обавеза по основу специјализације закључен са запосленим је уговор из облигационих односа па се поступак накнаде штете по том уговору спроводи у складу са општим прописима о накнади штете.

Мој уговор о раду на одређено време истиче 14. фебруара 2022. године, што је дан пре предстојећег државног празника који се празнује два дана. Пошто ће ми послодавац обновити уговор, занима ме да ли је могуће да се као нови датум почетка рада стави 15. фебруар који је нерадан дан?

ОДГОВОР: Радни однос заснива се уговором о раду који се закључује пре ступања на рад запосленог и то у писаном облику. Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац.

Уколико се уговорне стране сагласе о континуитету радног односа, а у конкретном случају то су послодавац и запослени, нема сметњи да се нови уговор о раду, односно анекс уговора о раду потпише, то јест закључи пре 14. фебруара 2022, а да као датум заснивања радног односа буде 15. фебруар 2022. године.