

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Како се обрачунава минули рад

На различита питања из области радно-правне 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.

Није ми јасан обрачун плате и то у делу минулог рада. Код истог послодавца радио сам и на одређено и сада на неодређено време, а у једном кратком периоду нисам радио пуно радно време. Да ли све то утиче на обрачун минулог рада? Син ми радимо по уговору привремено.

Да ли се тада обрачунава минули рад?

ОДГОВОР: Законом о раду је прописано да запослени има право на увећану зараду по основу минулог рада и то по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину остварену у радном односу код послодавца. Под радним односом сматра се уговорни однос заснован закључењем уговора о раду између запосленог и послодавца, или

другог акта, као што је решење о заснивању радног односа. Запослени је физичко лице које је у радном односу код послодавца. Наведено значи да се приликом утврђивања права радника на увећану зараду по основу минулог рада рачуна само радни однос запосленог. За утврђивање права и обрачун минулог рада посматра се годишње трајање радног односа код послодавца, с обзиром на то да је услов пуна година рада у радном односу, тако да није од значаја да ли је радни однос заснован на одређено или на неодређено време, као ни то да ли је са пуним, односно непуним радним временом. Битно је да је запослени у радном односу код послодавца провео најмање пуну годину рада. Привремени и повремени послови, уговор о делу, уговор о стручном оспособљавању и усавршавању, допунски рад представљају ангажовање ван радног односа, па за то време радник не може да оствари право на увећану зараду по основу минулог рада.

Послодавац је поставио нове камере са образложењем да мора у сваком тренутку да прати кретање и понашање запослених. Сматрамо да је то претерани надзор и указали смо му на то, међутим он тврди да све ради по закону. Да ли је тако и коме је најбоље да се обрати мо?

ОДГОВОР: Законом о заштити података о личности прописано је да се подаци морају обрађивати законито, поштено и јавно у односу на особу на коју се подаци односе. Поред тога подаци се прикупљају у сврхе које су конкретно одређене, изричите, оправдане и законите, те се даље не могу обрађивати на начин који није у складу с тим сврхама и исто тако морају бити примерени, битни и ограничени на оно што је неопходно у односу на сврху обраде. Устав Републике Србије јемчи право на рад и свако, осим права на безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа, има право и на поштовање достојанства своје личности на раду, што је прописано и Законом о раду. Можете се обратити поверенику за информације од јавног значаја и заштиту података о личности.