

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Рад од куће и решење о инвалидитету

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. Своја питања можете да пошаљете на и-мејл адресу синдиката – pitajsindikatsindikat-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања са одговорима.

Да ли послодавац може само са једним бројем запослених да уговори рад од куће, услед чега они не морају сваког дана да долазе на посао и да се уписују у радне листе за разлику од нас осталих? Каква су моја права и да ли могу од послодавца да тражим да и ја радим од куће?

ОДГОВОР: Послодавац има дискреционо право да организује рад на начин који сматра најбољим. У том смислу има право и да са одређеним бројем запослених уговори рад од куће на начин прописан законом. Исто тако послодавац има право и да наложи запосленима који не раде од куће, да се приликом доласка и одласка са посла евидентирају. Дужност запосленог је да испуњава своје радне обавезе које је преузео уговором о раду као и да се евидентира на начин како му је наложено. У случају непоштовања својих уговорних обавеза и добијених налога послодавац може изрећи одређене дисциплинске мере предвиђене законом, укључујући и отказ, ако су се за то стекли законом прописани услови. Запослени увек може да затражи од послодавца да му омогући рад од куће при чему је пожељно да се наведе разлог који би послодавац могао уважити као оправдан. Уколико се послодавац слаже, може се приступити закључивању анекса уговора на иницијативу запосленог. Међутим, не постоји законска обавеза послодавца да такав захтев прихвати.

Од Националне службе за запошљавање сам добио решење путем кога ми је утврђен статус особе са инвалидитетом и наведена су ограничења која имам у односу на послове које обављам. Да ли сам дужан да ово решење доставим свом послодавцу?

ОДГОВОР: Према важећим прописима запослена особа са инвалидитетом има право на посебну заштиту. Свој статус особе са инвалидитетом запослени послодавцу доказује одговарајућим решењем. По сазнању за ову чињеницу послодавац је дужан да запосленом обезбеди обављање послова према радној способности, односно преосталој радној способности на начин како је то утврђено решењем. Ако послодавац не може да обезбеди одговарајући посао према радној способности, запослени се сматра вишком у смислу закона, под условом да послодавац није у могућности да обезбеди запосленом друге мере решавања вишка запослених као што су преквалификација, доквалификација и слично. Иако не постоји директна обавеза за запосленог да своје решење достави послодавцу, сматрамо да то треба учинити из разлога што је запослени дужан да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду као и да га обавести о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

М. Р. Б.