

## ПОЛИТИКА

### ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



## Прерасподела радног времена и губитак радне способности

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 – [pitajsindikata@sindikata-beograda.rs](mailto: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.

Улазимо у четврти месец како радимо у прерасподели радног времена. Не би то био проблем када бисмо се држали рада у оквиру просечног фонда часова и када би нам послодавац заиста давао све слободне дане. Када смо се обратили директору са питањем колико дуго још планира да радимо на овај начин, рекао је да не види проблем и да може тако и да остане. Да ли је то по закону?

**ОДГОВОР:** Према Закону о раду прерасподела радног времена врши се за период од шест месеци у току календарске године и то тако да укупно радно време запосленог у том периоду не буде дуже од уговореног. Како је иста у вези са календарском годином, нема сметњи да, поред испуњења законских услова за рад у таквом режиму, послодавац који је увео прерасподелу радног времена за првих шест месеци у току календарске године поново то учини у наредних шест месеци. На пример, уколико је послодавац донео одлуку о прерасподели радног времена за период од маја до септембра, може донети нову одлуку о прерасподели од септембра до децембра текуће године. Предвиђена је и могућност да се колективним уговором утврди прерасподела радног времена која се није у вези са календарском годином, с тим да таква прерасподела може да траје најдуже девет месеци. На тај начин дата је законска могућност послодавцима из појединих делатности које су по природи сезонског карактера или код којих обављање послова није у вези са календарском годином да, у сарадњи са синдикатима, утврде прерасподелу радног времена у дужем трајању од шест, али ипак не дуже од девет месеци.

Колегиница је примљена на замену до 60 дана, али је пре истека уговора добила решење о губитку радне способности. Да ли ће у том случају остварити право на отпремнину и у ком износу?

**ОДГОВОР:** Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца ако је на начин прописан законом утврђено да је код радника дошло до губитка радне способности, а то је даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности. Запосленој дакле, по том основу и престаје радни однос. Чињеница да је она у радном односу на одређено време, у конкретном случају неће утицати на право да оствари отпремнину при одласку у пензију, јер пре истека времена на које је засновала, раскида радни однос због стицања услова за остваривање права на пензију из поменутог разлога. Ако није другачије регулисано актима послодавца, износ отпремнине утврђен је законом – најмање у висини две просечне зараде. М. Р. Б.