

**ВИ ПИТАТЕ,
СИНДИКАТ
ОДГОВАРА**

PILOT PAGES: DOLLO



Прековремени рад и замена одсутног радника

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. Своја питања можете да пошаљете на имејл адресу синдиката – 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.

Радила сам на замени одсутног запосленог када сам отворила боловање. У току трајања замене а након отварања боловања, уручено ми је решење о престанку радног односа услед повратка запосленог на рад. Да ли запосленом може престати радни однос за време боловања?

ОДГОВОР: Један од законом утврђених разлога за закључивање уговора о раду на одређено време јесте замена привремено одсутног запосленог до његовог повратка. Привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења не сматра се оправданим разлогом за отказ уговора о раду, али не представља сметњу за доношење решења о престанку радног односа у случају истека рока на који је радни однос заснован. У конкретном случају, услови за отказ уговора о раду заснованог на одређено време ради замене одсутног запосленог наступили су повратком запосленог на рад.

Изузетно, за време трудноће, породилског и одсуства са рада због неге детета или ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду. Рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Радимо у прерасподели радног времена. Нејасно је како се у том случају плаћа када радимо прековремено, јер у закону се наводи да се обрачунавају ти часови, а онда исто тако да се прерасподела радног времена не сматра прековременим радом.

ОДГОВОР: Запослени може да се сагласи да при прерасподели радног времена ради у просеку дуже од уговореног, али у сваком случају радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно. Тако, уколико је запослени остварио укупно радно време дуже од уговореног, часови рада дужи од просечног радног времена биће му обрачунати и исплаћени као прековремени рад. Наиме, иако се прерасподела радног времена не сматра прековременим радом, часови рада који при израчунавању просека пређу уговорено радно време обрачунаће се и исплатити као прековремени рад, што значи да ће запослени имати право да за те часове рада оствари право на увећање зараде најмање у висини од 26 одсто од основне плате у складу са законом.

Слична је ситуација и када запосленом престане радни однос пре истека времена за које се врши прерасподела, а постоји „вишак часова“. Тада запослени има право или да му се ти часови рада прерачунају у његово радно време и одјави по истеку тог времена, или да му се обрачунају и исплате као прековремени рад.

М. Р. Б.