

неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Мироване радног односа. Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због: 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока; 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва; 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца; 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца; 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из било ког од наведених разлога има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере врати на рад код послодавца, на исто или друго одговарајуће радно место. Наведена права има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

9. Заштита запослених.

Постоје општа и посебна заштита запослених. И ове одредбе Закона о раду (осим одредаба о заштити омладине, пошто државни службеник не може бити лице које није пунолетно) примењују се и на државне службенике. Општу заштиту уживају сви запослени, а посебну заштиту – посебне категорије запослених.

Општа заштита. Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом. Али, запослени је дужан и да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица. Дужан је и да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Радни процес мора бити организован тако да не утиче негативно на здравље запосленог. У том смислу: 1) запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање; 2) запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником о организацији и систематизацији послова, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Заштита омладине. Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима: 1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини; 2) који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације; 3) који би, на основу налаза надлежног здравственог органа могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно. Такође, забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година. Он не може да ради ноћу, осим: 1) ако обавља послове у области културе, спорта, уметности и рекламне