

**ВИ ПИТАТЕ,
СИНДИКАТ
ОДГОВАРА**



**Прековремени
рад празником
и отпремнина**

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 – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Ако радим данима који су државни празници и по налогу послодавца добијем да радим прековремено, да ли имам право истовремено и на увећање плате за рад на дан државног празника и на увећање зараде за прековремени рад?

ОДГОВОР: Право запосленог на увећању плату регулисано је Законом о раду тако што се исплаћује у висини утврђеној општим актом и уговором о раду и то за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 110 одсто од основице, а за прековремени рад – најмање 26 процената од основице. То је законски минимум. Основицу за обрачун увећане плате чини основна зарада, па уколико се примењује увећање од 110 одсто за рад на дан празника, односно 26 процената за прековремени рад, како је прописано законом, запослени има право за сваки сат рада у дане празника на основну зараду и увећање од 110 одсто, као и увећање од 26 процената за прековремене сате рада. Према томе, укупна плата запосленог који је прековремено радио на дан државног празника представља збир остварене основне зараде за редован рад, увећане зараде за рад на дан државног празника и увећане зараде за прековремени рад.

Послодавац је нас неколико прогласио вишком и престао нам је радни однос. Добили смо понуде да радимо код другог послодавца и тако нас је, како кажу у стручној служби, овај директор „збринуо“. Међутим, нисмо добили отпремнину која следује када смо вишак. Како имамо намеру да тужимо послодавца занима нас да ли ћемо добити спор?

ОДГОВОР: Послодавац по закону има обавезу да пре отказа уговора о раду, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду у случају да је тврдио да је запослени вишак. Међутим, у конкретном случају када је запосленом обезбедио меру запошљавања – рад код другог послодавца, то право му не припада. Ово је због тога што је отпремнина новчана накнада коју послодавац исплаћује запосленом ради губитка зараде, а без кривице запосленог, као што је то случај када престане потреба за пословима на којима је радио, па се због тога откаже уговор о раду. Намена отпремнине је да се запосленом обезбеди финансијска подршка у периоду између престанка једног и почетка другог радног односа, али обезбеђивањем поменутих мере постоји континуитет радног односа, па иако је дошло до промене послодавца, није дошло до губитка зараде.