

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Јубиларна награда и нижи износ отпремнине

На различита питања из области радноправне заштите и радног законодавства за читаоци „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 – питајсиндикат@синдикат-београда.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања са одговорима.

Ускоро би требало да испуним услове за исплату јубиларне награде. Радила сам и на одређено време, а у одређеном периоду и половину радног времена. Да ли ће се то рачунати у стаж за добијање јубиларне награде, односно да ли ће се период када нисам радила пуно радно време рачунати као цела година?

ОДГОВОР: Право на јубиларну награду запослени остварује под условима утврђеним општим актом код послодавца односно уговором о раду, јер Закон о раду упућује да се ово примање дефинише на поменути начин. У сваком случају, ово право једнако остварују запослени у радном односу и на неодређено и на одређено време. Што се половине радног времена тиче, право запосленог на јубиларну награду не зависи од тога да ли запослени ради са пуним радним временом или не, ако општим актом или уговором о раду није другачије утврђено. И у овој ситуацији важи исто као за радни однос на неодређено или одређено време, јер је за остваривање наведеног права од значаја година проведена у радном односу а не дужина трајања радног времена, па је навршена година рада релевантна чињеница за добијање награде.

Послодавац је донео програм путем којег је позвао запослене да се добровољно пријаве ради престанка радног односа као вишак, уз исплату отпремнине. Ја сам се пријавио, али ми је решењем утврђен, а затим и исплаћен нижи износ отпремнине од оног који ми припада. Потом сам обавештен да је законски рок од 60 дана за поништај решења о отказу прошао, па самим тим и рок за тражење исплате ове разлике у отпремнини. Да ли је то тачно?

ОДГОВОР: Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права. Рок за покретање спора ради поништења решења о отказу уговора о раду је протекао, али како сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе, може се тражити судска заштита и када је решење о исплати донето на поменути начин. Уколико се послодавац оглушује о захтев за исплату новчаног потраживања, запослени се може обратити суду подношењем одговарајуће тужбе, јер није преклудиран у праву да захтева исплату отпремнине у већем износу од оног који је утврђен решењем о престанку радног односа, то јест отпремнине која му припада.

М. Р. Б.