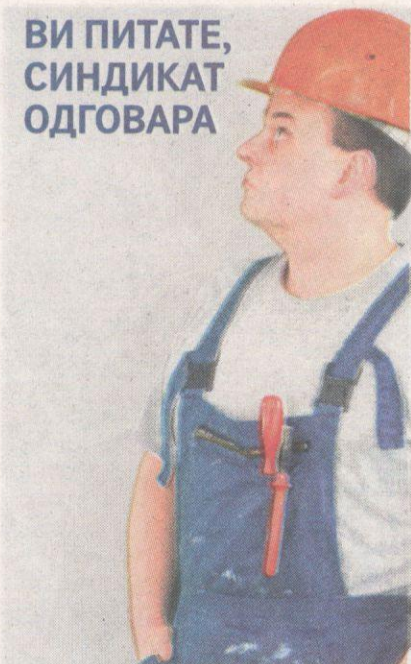


ВИ ПИТАТЕ,
СИНДИКАТ
ОДГОВАРА



Прековремено
на дан празника
и повреда
радне обавезе

На различита питања из области радно-правне 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 – [pitajсиндикат@синдикат-београда.rs](mailto:pitaj синдикат@синдикат-београда.rs) – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Ако радим прековремено на дан празника, како послодавац треба да ми обрачуна те дане, а да то буде исправно по закону? Да ли ми се увећава зарада за тај дан, па тако сваки следећи дан?

ОДГОВОР: Законом о раду утврђено је право запосленог на увећању зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 110 одсто од основице, као и за прековремени рад – најмање 26 одсто од основице, што значи да општим актом послодавца дати проценти увећања могу бити већи, али закон је поставио минимум. Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада, па уколико се примењује увећање од 110 процената за рад на дан празника, односно 26 одсто за прековремени рад, како је прописано законом, запослени има право за сваки сат рада у дане празника на основну зараду и увећање од 110 процената, а не само 10 одсто од основне зараде, као и увећање од 26 одсто за прековремене сате рада. Дакле, запослени који је прековремено радио на дан државног празника има право на зараду која представља збир остварене основне зараде за редован рад, увећане зараде за рад на дан државног празника и увећане зараде за прековремени рад.

Након више од 30 година рада, без иједне грешке и опомене, случајно сам направио пропуст који је мој послодавац окарактерисао као повреду радне обавезе. Због тога је спровео дисциплински поступак и казнио ме највећом могућом новчаном казном. Да ли послодавац има право да ме санкционише најстрожом казном ако сам увек обављао своје дужности онако како је то од мене и тражено?

ОДГОВОР: Према Закону о раду послодавац утврђује повреду радне обавезе, односно радне дисциплине запосленог. Уколико утврди неку од повреда, послодавац може да изрекне запосленом меру која је као таква предвиђена законом. Она може бити блага, као што је на пример опомена, може бити озбиљнија у виду новчаног кажњавања или удаљења са рада за извесно време, али и најстрожа и то у виду отказа уговора о раду. Врста и тежина изречене дисциплинске мере је дискреционо право искључиво послодавца. Нико, па чак ни суд, није овлашћен да цени целисходност донесене мере, односно да цени да ли изречена мера представља адекватну казну за учињену повреду.

М. Р. Б.