

## ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



### Јубиларна награда и надгледање радника

На различита питања из области радно-правне заштите и радног законодавства за читаоце „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници с положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Своја питања можете да пошаљете на имејл адресу синдиката – [pitajsindikata@sindikata-beograda.rs](mailto:pitajsindikata@sindikata-beograda.rs) – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања са одговорима.

У мом предузећу запослени који напуни 15 година стажа има право на јубиларну награду у висини просечне зараде у републици и она се исплаћује на крају године, уз децембарску зараду свим запосленима који су у тој години стекли ово право. Ја сам навршио пуних 15 година стажа у јануару, а престаћу да радим у септембру због отказа. Да ли имам право на јубиларну награду, с обзиром на то да у децембру, када ће се вршити ова исплата, више нећу бити ту запослен?

**ОДГОВОР:** Запослени има право на јубиларну награду уколико је она утврђена општим актом послодавца (Колективним уговором односно Правилником о раду) или уговором о раду. Према одредбама вашег општег акта, ви сте право на јубиларну награду стекли још у јануару, а сам чин њене исплате вршиће се уз децембарску зараду. У таквој ситуацији ваше право на јубиларну награду је неспорно, те сама чињеница да нећете бити у радном односу у децембру, када ће послодавац само вршити њену исплату, није од утицаја на остваривање права.

Када сам указала послодавцу да за коришћење мојих личних података у било које сврхе мора да ме обавести, одговорено ми је да они само раде оно што им закон допушта и да не морам да бринем о томе. С тим у вези, интересује ме и које су границе послодавца у надзирању онога што радник ради у пословним просторијама?

**ОДГОВОР:** Послодавац мора да обавести запослене о обради њихових података о личности. И не само то, обавештење мора да садржи и све неопходне елементе које Закон о заштити података о личности прописује. Тако, запослени се мора обавестити који се тачно подаци прикупљају, која је сврха обраде, који је правни основ обраде, начин чувања података, да ли ће се прикупљени подаци износити у иностранство, рок чувања података, која су права запосленог и слично. Дакле, поступак обраде података мора бити потпуно транспарентан, а запослени мора да зна које тачно податке послодавац обрађује и у које сврхе. Што се надзора тиче, постоји мноштво начина на које послодавац може да надгледа рад запосленог, од видео-надзора па све до надзора комуникације. Међутим, послодавац није потпуно слободан и неограничен у том надзору. Уколико обрада података није транспарентна и ако не постоје одређена ограничења, постоји висок ризик да се легитимни интерес послодавца претвори у неправично надгледање које задире у приватност запослених, што се има ценити у сваком конкретном случају.

М. Р. Б.