

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Годишњи одмор и отказ

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 питајсиндикат@синдикатбеограда.рс који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницима „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Добио сам упозорење пред отказ а искористио сам цео годишњи одмор. Сазнао сам да по закону запосленом припада само део одмора уколико му у тој години престане радни однос. Ако добијем отказ, шта се дешава у том случају? Да ли бих ја требало да предузmem нешто или послодавац можда може да ме тужи и ако може због чега тачно?

ОДГОВОР: У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора. Поменута накнада има карактер накнаде штете према Закону о раду.

Према томе, уколико је запослени имао право на сразмеран годишњи одмор у складу са законом и исти је то искористио пре престанка радног односа, нема право на накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор.

У вези са стицањем права запосленог на пун или сразмеран годишњи одмор, у складу са законом, запослени има право на сразмеран годишњи одмор у календарској години у којој је засновао радни однос, односно у години у којој му радни однос престаје. У свим другим случајевима запослени има право на пун годишњи одмор. Када запослени искористи пун годишњи одмор за календарску годину на почетку године, а касније током те године дође до престанка радног односа запосленог, послодавац би могао да тражи накнаду штете од запосленог по општим прописима о накнади штете.

Председник сам синдикалне организације. Послодавац ми већ неколико пута тражи сва документа у вези са регистрацијом синдиката и прети ми некаквим казнама ако то не учиним.

Да ли треба да их доставим послодавцу и какве санкције могу трпети?

ОДГОВОР: Законом о раду утврђено је да је синдикат дужан да послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката. Из наведеног произилази да синдикат има обавезу да то учини, па нема ниједног разлога да се наведени подаци не доставе послодавцу.

Што се санкција тиче, у закону није прописана никаква казна за непоступање према одредбама поменутог члана, али синдикат неиспуњавањем ове обавезе може трпети друге „санкције“ које се односе на легитимитет синдикалне организације, репрезентативност и слично.