

**ВИ ПИТАТЕ,
СИНДИКАТ
ОДГОВАРА**



Јубиларна награда и неискоришћени годишњи одмор

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. Питања можете да пошаљете на имејл адресу синдиката – pitajsindikata@sindikata-beograd.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Послодавац је усвојио Правилник о раду којим је дефинисао право на јубиларну награду за непрекидни радни однос запослених за 10, 20 и 30 година. Наведеним категоријама нису обухваћени радници који су непрекидно у радном односу више од 30 година. Да ли и они имају право на јубиларну награду или је то дискриминација „старих“ радника?

ОДГОВОР: Према Закону о раду послодавцу је дата могућност да општим актом, односно уговором о раду утврди право запослених на јубиларну награду и солидарну помоћ. Дакле, законом није прописана обавеза послодавца да раднику обезбеди исплату јубиларне награде, већ да, уколико има намеру да је исплати, својим општим актом – колективним уговором или правилником о раду, односно уговором о раду утврди право запосленог на исту. Ако наведеним актима послодавац утврди право запосленог на јубиларну награду, тада има и обавезу да му то право обезбеди и исплати. У конкретном случају, послодавац се определио за наведене године јубилеја, док категорија запослених изнад 30 година непрекидног рада код послодавца није предвиђена Правилником о раду. У недостатку колективног уговора, чији се значај, између осталог, огледа у оваквим ситуацијама, послодавац је у обавези да поштује одредбе Правилника о раду само према запосленима са 10, 20 или 30 година рада, али не и према онима који имају више од 30 година непрекидног рада код њега. Из тог разлога ову ситуацију не можемо подвести под дискриминацију „старих“ радника.

Колега је добио решење о мировању радног односа због одласка на функцију, а није искористио цео годишњи одмор. Да ли је послодавац у обавези у таквој ситуацији да исплати преостали део неискоришћеног годишњег одмора?

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 одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора. Новчана накнада има карактер накнаде штете. У наведеној ситуацији, послодавац не доноси решење о престанку радног односа, јер му није ни престао, већ доноси решење о мировању радног односа. Запосленом тада мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, па самим тим и право на накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор. **М. Р. Б.**