

## ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



## Колико може да износи регрес

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

У предузећу у коме радим сви запослени добијају 1. јула једнократну исплату на име регреса за коришћење годишњег одмора у износу од половине своје зараде. На тај начин ја сам добио нижи регрес него неки други запослени који имају већу плату од мене. Да ли је то по закону?

ОДГОВОР: Законом о раду прописано је право запосленог на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду за регрес за коришћење годишњег одмора. Уколико висина регреса није уговорена колективним уговором, послодавци га по правилу својим актима прописује при чему сума мора бити одређена линеарно за све запослене, односно ови трошкови морају бити исплаћени свим радницима у истом износу, без обзира на стручну спрему, звање и радно место. Свако другачије решење путем кога запослени добијају различиту висину регреса није у складу са законом, те зато своја права могу остварити на суду.

Радим као виљушкар у магацину. Случајно сам оборио сталажу и направио штету већу од милион динара. Истог дана сам позван у кадровску службу где ми је дато решење о отказу уговора о раду због те штете и речено ми је да одмах напустим фирму. Која су моја права?

ОДГОВОР: Радни однос запосленог неће престати због разлога који су у вези са понашањем радника или његовим радом пре него што му се омогући да се брани од изнетих навода. По Закону о раду послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ, да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за његово отпуштање са посла и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Имајући у виду да је решење о отказу уговора о раду донето и предато запосленом пре него што му је уручено упозорење, раднику је ускраћено законско право да се изјасни о ономе што му се ставља на терет, те је тако дат отказ незаконит. Уједно напомињемо да незаконитост решења о отказу не ослобађа запосленог од обавезе надокнаде штете коју је причинио послодавцу.

Ј. П. С.