

## ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



### Јубиларна награда, спор на суду, председник синдиката

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 – [pitaj синдикат@sindikат-beograda.rs](mailto:pitaj синдикат@sindikат-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 радном односу сам код истог послодавца већ 20 година. Да ли је послодавац дужан да ми исплати јубиларну награду?

ОДГОВОР: Општим актом – колективним уговором или правилником о раду,

или уговором о раду може да се утврди право на исплату јубиларне награде. Ако је та награда утврђена поменутиим актима она постаје обавеза послодавца. Истим актима утврђује се висина јубиларне награде која може бити у неопорезивом износу или изнад одређене вредности која подлеже опорезивању. Неопорезиви износ јубиларне награде од 1. фебруара ове године износи 19.567,00 динара. Јубиларна награда може бити утврђена и у неновчаном износу.

**Добио сам спор на суду поводом незаконитог отказа. Да ли послодавац мора да ме врати на исто радно место, односно на исте послове које сам обављао до незаконитог отказа?**

ОДГОВОР: Уколико суд утврди незаконитост решења о отказу уговора о раду и наложи враћање запосленог на рад, послодавац има обавезу да запосленог распореди на одговарајући посао, тј. на посао за који се захтева иста врста и степен стручне спреме. Они су утврђени уговором о раду за тог запосленог, што значи да не постоји обавеза послодавца да тог запосленог врати на исти посао који је обављао пре незаконитог отказа.

**Председник сам синдикалне организације у предузећу. Може ли ме послодавац распоредити на друге послове у другу организациону јединицу? Да ли ме закон штити од таквих поступака?**

ОДГОВОР: Законом је утврђено да послодавац не може да откаже уговор о раду нити да на други начин стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима. Терет доказивања да отказ уговора о раду, или стављање у неповољан положај запосленог, није последица статуса или активности јесте на послодавцу. Измене уговорених услова рада врше се у складу са законом, што значи да председник синдиката, као и остали запослени, може бити распоређен само на одговарајући посао. То је посао у складу са врстом и степеном стручне спреме која му је наведена у уговору о раду.

М. Р. Б.