

ADVOKAT SAVJETUJE

Prava radnika u slučaju otkaza

(nastavak iz prošlog broja)

Uređuje: Mag. Michael Warzecha

Obeštećenje

Pravo na obeštećenje u slučaju otkaza od strane poslodavca ima svaki radnik, ako je dobio otkaz prije zakonom određenog roka. U ovom slučaju je poslodavac obavezan na isplatu obeštećenja. Pravo na isplatu obeštećenja kod prijevremenog otkaza ima i radnik koji nije ni počeo da radi i to za sve vrijeme koliko u skladu sa zakonom traje otkazni rok. Da ne bi došlo do nesporazuma, želim da naglasim i to da se po pravilu obeštećenje isplaćuje kada radnik u sudskom postupku dokaže da se radi o prijevremenom otpuštanju sa radnog mjesta. U ovom slučaju se odlukom suda otpuštanje pretvara u otkaz što ima za posljedicu obavezu poslodavca na isplatu plate za period trajanja otkaznog roka. Pri tome napominjem da se u praksi veoma rijetko dešava da poslodavac prilikom otkaza ne poštuje zakonom utvrđeni otkazni rok.

Kod isplate godišnjeg odmora uzima se u obzir neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnika, tj. koliko bi radniku bilo isplaćeno za godišnji odmor da i dalje radi kod poslodavca. *Remunerationen* (tj. novac za godišnji odmor i Božić) se isplaćuju proporcionalno mjesecima za koje radnik ima pravo na isplatu ove vrste primanja.

Slobodno vrijeme za traženje novog posla

Kao što sam već napomenuo u uvodu, radnik ima pravo na slobodno vrijeme u toku trajanja otkaznog roka, kako bi mogao da traži drugi posao. Poslodavac je obavezan da obezbijedi radniku najmanje 1/5 slobodnog radnog vremena u

sedmici, a da mu ne umanjí platu. Ovo pravo pripada radniku samo u slučaju da on da otkaz, što znači ne u slučaju davanja otkaza od strane poslodavca. Kada je u pitanju način korištenja slobodnog vremena, preporučuje se da se ono koristi sporazumno, tj. po osnovu dogovora između radnika i poslodavca, kako radnik ne bi napuštao radno mjesto u vrijeme kada je zbog intenziteta posla to krajnje nepovoljno za poslodavca, a istovremeno da radnik ne bi bio spriječen da se blagovremeno pojavi na ugovorenom predstavljanju kod novog poslodavca. Kako zakonom nije predviđena mogućnost obeštećenja radnika, kojeg je poslodavac nedavanjem slobodnih sati onemogućio da traži novo zaposlenje, to je sudskom praksom dato radniku pravo napuštanja radnog mjesta bez saglasnosti poslodavca, ako ga je ovaj neosnovano sprečavao u potrazi za poslom. U ovakvim slučajevima poslodavac nema pravo otpustiti radnika zbog napuštanja radnog mjesta. U vezi sa ovim bih ipak napomenuo da bi radnik u svakom slučaju svoje pravo na slobodno vrijeme trebalo da koristi u dogovoru sa poslodavcem. Samovoljno napuštanje posla može imati za posljedicu otpuštanje radnika, čime on može da izgubi pravo i na druge zahtjeve vezane za poslodavca. Pitanje je da li radnik može dokazati na sudu nužnost napuštanja radnog mjesta bez prethodnog dogovora s poslodavcem.

„Dienstzeugnis“

Nadalje radnik ima pravo na „Dienstzeugnis“, tj. potvrdu poslodavca o njegovim radnim kvalitetima. Poslodavcu je

zabranjeno da piše negativno mišljenje o radniku. To znači da poslodavac ne smije ni u kom slučaju napisati u potvrdi nešto što bi radniku otežalo iznalaženje novog posla.

Na kraju bih napomenuo da bi se radnici, koji smatraju da su na izvjestan način oštećeni od strane poslodavca u postupku prestanka radnog odnosa, trebali za pomoć obratiti advokatu u kojeg imaju povjerenja. To se posebno odnosi na izračunavanje visine zahtjeva radnika, za šta je potrebna profesionalna pomoć. U slučaju pogrešnog obračuna visine zahtjeva radnika i odbijanja poslodavca da izvrši isplatu, za očekivati je da će se radnik obratiti sudu. Nepravilno, tj. manje obračunat iznos zahtjeva može imati za posljedicu isplatu manje naknade, a više obračunat iznos zahtjeva povlači za sobom i veće sudske troškove.

Mag. Michael Warzecha
Rechtsanwalt/Advokat

SAVETOVANJE NA VAŠEM MATERNJEM JEZIKU

- Pravo boravka
- Radno pravo
- Stambeni/Vlasnički odnosi
- Privredno pravo (osnivanje firmi u Austriji i domovini)
- Porodično pravo (razvodi, usvajanja i sl.)
- KRIVIČNI POSTUPCI

Stubenring 4, A-1010 Wien
Tel. +43/1/513 95 66
Fax. +43/1/512 59 46

