

Prava radnika u slučaju otkaza

Poštovane čitateljke i čitaoci!

U ovom broju Novog Glasnika, osvrnuo bih se na prava radnika u slučaju otkaza. U ova prava, pored opštepoznatog prava radnika na isplatu otpremnine (ukoliko za to postoje zakonske pretpostavke), prava radnika na obeštećenje prouzrokovano otkazom (primjera radi obeštećenje u slučaju prijevremenog prestanka radnog odnosa na ograničeno vrijeme), kao i prava na isplatu adekvatnog dijela naknade za godišnji odmor, odnosno Božić (takozvana isplata Renumeration), radnik ima pravo na dobijanje Arbeitszeugnis (uvejerenja o radnim kvalitetima radnika), pravo na slobodno vrijeme u toku trajanja otkaznog roka, pravo na povrat svih uvjerenja, preporuka i svih dokumenata, koje je ustupio poslodavcu, kao i na brisanje svih podataka o njemu kod poslodavca. Podrazumijeva se da u toku trajanja otkaznog roka radnik ima pravo na isplatu plate i to za sve vrijeme trajanja otkaznog roka. Kod otpremnine radi se o određenoj sumi novca, čija isplata je uslov za raskidanje radnog odnosa. Visina otpremnine je uslovljena dužinom radnog odnosa radnika kod poslodavca, s tim što se najčešće isplaćuje suma u visini nekoliko ličnih dohodaka. Isplata se ne vrši u momentu davanja otkaza, nego po prestanku radnog odnosa, primjera radi, po isteku otkaznog roka. Ukoliko je radni odnos trajao 3 godine, otpremnina bi trebala da iznosi 2 mjesečne plate, poslije 5 godina 3 plate, poslije deset godina 4 plate, poslije 15 godina 6 plata, poslije 20 godina 9, a poslije 25 godina 12 plata. Osnov za isplatu otpremnine je posljednja plata, dakle plata koju je radnik dobio posljednji mjesec rada kod poslodavca. Ali, da ne bi došlo do nesporazuma, pravo na otpremninu ima radnik samo u slučaju da je dobio otkaz. To znači ako radnik da otkaz - nema pravo na otpremninu.

Navedene zakonske odredbe odnose se isključivo na radnike, koji su zaposleni prije 1. 01. 2003. god. od tog datuma obavezan je poslodavac, da u okviru uplate socijalnog osiguranja, uplaćuje i određeni iznos u Mitarbeiterversorgungskasse (u kasu za obezbjeđenje radnika). U ovu kasu uplaćuje se 1,5% mjesečne plate, u šta se uračunava i božićna, kao i plata za godišnji odmor. Isplata otpremnine se po prestanku radnog odnosa radnika vrši iz ovih sredstava, tj. ove kase, ukoliko su za to ispunjeni uslovi. Pravo na isplatu otpremnine radnik ima u svakom slučaju prijevremenog odlaska u penziju, čak ako u posljednjih 5 godina pred penzi-

onisanje nije radio kod poslodavca, tako da ovaj nije ni vršio uplate za njega. U slučaju smrti radnika, pravo na isplatu otpremnine imaju njegovi nasljednici. Podrazumijeva se, da pravo na isplatu otpremnine ima svaki radnik, kojem je poslodavac dao otkaz. Radnik nema pravo na isplatu otpremnine iz kase, ukoliko je sam dao otkaz, kada je dobio otkaz zbog svoje krivice, ako je neosnovano napustio firmu, kao u svim slučajevima kada za njega u posljednje tri godine nije vršena uplata u kasu. 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 nesporazume, želim da naglasim i to, da se u pravilu obeštećenje isplaćuje, kada radnik u sudskom postupku dokaze da se radi o prijevremenom otpuštanju sa radnog mjesta. U ovom slučaju se odlukom suda otpuštanje pretvara u otkaz, što ima za posledicu 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. Renumerationen (tj. novac za godišnji odmor i Božić) se isplaćuje proporcionalno mjesecima, za koje radnik ima pravo na isplatu ove vrste primanja.

Kao što sam već napomenuo u uvodniku, 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, bez da mu umanju 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, to se preporučuje 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 inteziteta posla to krajnje nepovoljno za poslodavca, a istovremeno da radnik ne bude 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 sprječavao 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 trebao koristiti u dogovoru sa poslodavcem. Samovoljno napuštanje posla može imati za posledicu otpuštanje radnika, čime radnik 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 sa poslodavcem.

Nadalje radnik ima pravo na Dienstzeugnis, tj. potvrdu poslodavca o radnim kvalitetima radnika. Poslodavcu je zabranjeno da napiše 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 izvejestan način oštećeni od strane poslodavca u postupku prestanka radnog odnosa, trebali za pomoć obratiti advokatu u kojeg imaju povjerenje. 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 posledicu 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 firme 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