



ЛИСТ СИНДИКАТА ПТТ СРБИЈЕ

ПОШТАР



КОНФЕДЕРАЦИЈА
СЛОБОДНИХ
СИНДИКАТА

Билтен 285

www.sindikattptt.org.rs

април 2020.

С А О П Ш Т Е Њ Е

Допис који је упутила Функција за управљање кадровима и корпоративне одговорности свим организационим целинама да запосленима, којима није било могуће организовати рад од куће (имају децу млађу од 12 година или припадају некој од ризичних група), зарада буде исплаћена са умањењем од 20% просечне зараде у претходних 12 месеци према члану 48. Колективног уговора и члану 117. Закона о раду, као и могућности примене члана 47. Колективног уговора и члана 116. Закона о раду, дајемо објашњење – тумачење правника Синдиката ПТТ Србије:

Постоји више начина на које послодавац може управљати радом запослених, смањивати број запослених који обављају послове у просторијама послодавца, са различитим последицама по примања и даљу радноправну судбину запослених.

Очигледно најблажи облик је упућивање запослених да раде од куће, која дужност послодавца је прописана Уредбом о организацији рада за време ванредног стања (*Сл. Гласник 31/2020*), наравно уколико је природа послова које тај запослени обавља таква да је рад од куће уопште могуће организовати. Овде нема много недоумица, запослени остварују зараду у пуном износу а примања ће им бити умањена једино за накнаде трошкова превоза, топлог оброка и слично.

Следећа могућност је упућивање запослених на коришћење годишњих одмора, поготово уколико постоји део неискоришћеног одмора из 2019. године, при чему би запослени, као и у редовном току остваривао накнаду зараде у пуном износу док не искористи преостали годишњи одмор из претходне године. У складу са тим је и Закључак Владе 05 број 53-3041/2020 који је објављен у *Сл. Гласнику 52/2020*.

Још једна од могућности је доношење одлуке о прерасподели радног времена у ком случају се запосленима не би умањивала зарада али би у каснијем периоду године то за последицу имало повећано ангажовање запослених, и у овим случајевима мислим да је то мало вероватно.

У ситуацији која нас највише занима постоје опције накнаде зараде односно исплате одређеног новчаног износа запосленом у ситуацији кад је он отсутан са рада, односно уопште не обавља послове са свог раног места и није укључен у процес рада на било који начин.

Поред редовних накнада зараде која нису специфична за COVID-19 заразну болест и Ванредно стање које је на снази, постоји једна специфичност у вези накнаде зараде за време одсуства са рада због привремене спречености за рад ("боловања"), према којој запосленима који су заражени или им је изречена мера карантина или изолације постоји препорука Владе да им се одобри накнада зараде у 100% износу од остварене зараде у претходном периоду.

Коначно, долазимо до начина који су најчешће примењивани а који су прописани чл. 116. и 117. Закона о раду.

Законодавац чланом 116. омогућава послодавцу да, без консултација са запосленим, упути део или чак све запослене на плаћено одуство, док је једино ограничење то да одуство не може трајати дуже од 45 радних дана у току године.

Ово је убедљиво најчешће коришћен институт за којим послодавци посежу, јер им омогућава флексибилност и инстант смањење износа новца који морају исплатити запосленима, а не постоје посебни критеријуми односно услови за увођење ове мере, већ све зависи од одлуке послодавца.

При том Министарство за рад је већ изашло у сусрет послодавцима и донело одлуку да се унапред даје сагласност за трајање ове мере и дуже од 45 радних дана и поједноставило процедуру формално остваривање те сагласности, чак искључујући и обавезно давање мишљења гранског синдиката.

Ово се односи и на ЈП „Пошта Србије“ те они у сваком тренутку могу да почну да користе овај режим.

Следећи начин предвиђен чл. 117. Закона о раду нам је и направио недоумице јер је непрецизно написан па то за последицу има два различита става:

Један је тај да запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, чиме би заправо остваривао накнаду своје пуне зараде ако је разлог прекида рада наредба услед небезбедних услова рада.

Други, много заступљенији став, који и Пошта овим дописом користи је тај да законодавац оставља могућност послодавцу да посебним актом (Правилником о раду, Колективним уговором) или у самом Уговору о раду, одреди елементе за утврђивање зараде за време прекида рада због опасности по безбедност и здравље на раду, односно да утврди и износ новчане накнаде и друге случајеве у којима запослени има право на накнаду зараде.

Јасно је да је ово неповољније по запосленог јер нити је тај режим временски ограничен, нити је постављена доња граница износа накнаде.

Тренутно не постоји одређена судска пракса поводом овог питања.

Заједничко је да су разлози за увођење овог режима рестриктивније постављени у односу на оне из чл. 116, а тичу се искључиво необезбеђивања заштите живота и здравља на раду, тако да нису применљиви у потпуности на нашу ситуацију из разлога што би у случају да нема услова за безбедан рад цела организациона јединица морала да буде затворена, док је овде заправо случај да услед рестриција које су наметнуте није исти обим посла или је краће радно време, док један део запослених обавља своје послове.

Позитивна околност је што је Колективним уговором за ЈП „Пошта Србије“ у чл. 48. прописано да накнада зараде износи 80%, али тај члан се не позива на чл. 117. Закона о раду, док ни разлози за накнаду зараде нису исти. Свакако је то повољније за запослене него режим чл. 116. Закона о раду који би био применљивији у ситуацији која је настала.

Одредба чл. 47. Колективног уговора о којој је било речи сматрам да иако иде у корист запослених и има смисла предлагати њену примену, је ипак омни клаузула која оставља могућност, али не и дужност послодавца да запосленима исплати пуну накнаду зараде, јер упућује на законске прописе од којих бојим се да нисам пронашао ни један који обавезује послодавца.

Још једно негативно тумачење по запослене је то да се за просек узима остварена зарада запосленог у претходних 12 месеци, која му је исплаћена.

Стога, мислим да је понуда од 80% накнаде, центлменски договор.



ПРЕДСЕДНИК
СИНДИКАТА ПТТ СРБИЈЕ

Радоје Ђермаковић