Božana Cvijić <bozana.cvijic@advokati-stevanovic.com>

Sun 4/5/2020 11:48 PM

* You;
* milosstevanovic .;
* Snezana Lazic

Poštovani gospodine Tepavčeviću,

Vezano za Vaš upit u pogledu Odluke o vanrednim mjerama Uprave  MH RS, te legalnosti i legitimnosti iste, obavještavamo Vas da isti imaju pravo u skladu sa svim pomenutim aktima, a naročito u skladu sa Zakonom o zaštiti i spasavanju u vanrednim situacijama, i to odredbom člana 23. a u vezi sa odredbom člana 7. formirati odgovarajući Štab za vanredne situacije i donositi odgovarajuće mjere neophodne za ublažavanje i prevenciju posljedica prouzrokovanih određenom vanrednom situacijom, a koje se mjere trebaju zasnivati na načelima zaštite, solidarnosti, prevencije, odgovornosti, javnosti itd.

Međutim, samo donošenje ovakvih odluka ne može i ne smije biti direktno kršenje osnovnih ljudskih prava i derogiranje važećih zakonskih i podzakonskih akata, izuzev ukoliko su takve mjere odstupanje u skladu sa zaključcima i odlukama koje se donose od strane odgovarajućih tijela u vanrednim situacijama, odnosno u okolnostima proglašenog vanrednog stanja.

**S tim u vezi, isti su u obavezi da na najbolji mogući način preduprijede dalje širenje zaraze, ali ne na način da time derogiraju prava radnika bez prethodne konsultacije sa istima i bez izričite odluke nadležnih tijela.**

Naime, u pogledu uvođenja šetočasovnog radnog vremena, postavlja se pitanje na koji način isti smatraju da to pogoduje prevenciji širenja epidemije korone, a u koju svrhu bi eventualno isto moglo biti privremeno uvedeno, to jeste dok traje stanje epidemije na području Republike Srpske.

Vaš kolektivni ugovor, a koji je pravno obavezujući za sve strane potpisnice jasno predviđa da je puno radno vrijeme 40 časova sedmično, dok je odredbom člana 57. Zakona o radu predviđeno da puno radno vrijeme ne može biti kraće od 36 časova sedmično, dok je svaki drugi period trajanja radnog vremena u toku jedne sedmice nepuno radno vrijeme i ne mogu se ostvarivati ista prava.

Odredba člana 29. Kolektivnog ugovora predviđa da na radnim mjestima gdje proces rada traje neprekidno se može organizovati u više smjena od po 6 ili 8 časova, ali i u tom slučaju zbir sedmičnog rada mora iznositi predviđeni broj časova za puno radno vrijeme.

**Kako u konkretnom slučaju se predmentim mjerama predlaže uvođenje 6-časovnog radnog vremena za radnike koji nisu obuhvaćeni prethodnim stavom, odnosno za radnike koji nisu neophodni za obavljanje neprekidnog procesa rada, to je jasno da je predmetna mjera apsolutno nezakonita.**

Jasno je da poslodavac može radniku dati više prava nego što mu Zakon o radu pruža, a time i šestočasovno radno vrijeme, ali isto mora biti regulisano Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu. S navedenim u vezi, za potrebe ovakve formulacije i uvođenja šestočasovnog radnog vremena koje bi se smatralo kao puno radno vrijeme, neophodno je da se pristupi izmjeni Kolektivnog ugovora ili pojedinačnih ugovora o radu, a kada bi se moglo govoriti o legalnosti predmetne odluke, sa napomenom da isti nisu dali eventualno valjano obrazloženje ovakvog uvođenja radnog vremena u cilju sprečavanja epidemije korona i preventivnih mjera, a koje obrazloženje bi moglo poslužiti kao opravdanje, odnosno u kom slučaju bi predmetna mjera za vrijeme trajanja ove epidemije bila nelegalna, ali legitimna s obzirom na vanrednu situaciju, odnosno vanredno stanje.

Nadalje, što se tiče prekovremenog rada, situacija je potpuno identična kao i kod uvođenja šestočasovnog radnog vremena, naime obaveza uvećanja plate po osnovu prekovremenog radnog vremena je zakonska kategorija, a koja je podrobnije definisana Kolektivnim ugovorom. Odredba člana 63. ZOR-a predviđa obavezu uvećanja plata za vrijeme prekovremenog rada, a Vaš KU odredbom člana 31. jasno definiše u kojim slučajevima može doći do prekovremenog rada i pod kojim okolnostima se od radnika može tražiti obavljanje rada dužeg od zakonom predviđenog, te mogućnost uvećanja plate za 30%. Kako je u KU jasno definisano da do prekovremenog rada može doći u slučaju neplaniranog povećanja obima posla, iznenadnog kvara postrojenja koji prouzrokuje potpuni ili djelimični zastoj radnog procesa, otklanjanja posljedica vremenskih nepogoda, havarija na sredstvima rada, požara, zemljotresa, **epidemija,**ili drugih nesreća kada je radnik dužan da na pisani zahtjev, odnosno nalog Poslodavca radi duže od punog radnog vremena.

**Dakle, mjera pod tačkom broj 24. je djelimično provodiva, iz razloga što je na poslodavcu da uloži sve napore da organizuje pravilan raspored radnika kako bi se izbjegli prekovremeni sati, ali kompenzovanje istih u slobodne sate i dane nije provodivo iz razloga što isto nije ničim predviđeno kao zakonska ili podzakonska kategorija.**

Nadalje, sama intencija potpisnika ugovora i jeste bila da se u ovakvim situacijama, pa između ostalog i situaciji epidemije licima čije je angažovanje prijeko potrebno i izvan okvira redovnog radnog vremena, da određena satisfakcija u vidu uvećanja plate, pa je svako ukidanje ovakve stimulacije apsolutno neprihvatljivo i gubi se svrha važenja i primjene KU čije odredbe se ovakvim mjerama stavljaju van snage.  Uostalom, s obzirom na situaciju i na djelimičnu angažovanost radne snage, te velikog broja radnika koji je zbog lične sigurnosti i tamo gdje se obavlja nesmetan proces rada upućen u izolaciju, jasno je da radnici koji zbog epidemije i mjera koje se moraju sprovoditi, a na zahtjev poslodavca ostvare prekovremene sate, da za iste trebaju u skladu sa svojim radnim učinkom biti i na odgovarajući način zadovoljeni, odnosno pružiti im satisfkaciju koja im je garantovana, a u vidu uvećanja osnovne plate za prekovremeni rad.

U pogledu kategorije "izuzetan doprinos", ista nije zakonska kategorija, ali kako ste i dali pojašnjenje, u skladu sa odredbom člana 9. i 121. ste predvidjeli uvećanje plate po osnovu izuzetnog doprinosa, i to do 7%. Ono što je problematično kod ovog instituta jeste što ste istim KU predvidjeli da će predmetni pojam biti uređen posebnim aktom.

Pravilnikom o izuzetnom doprinosu od 6.3.2018. godine ste dali samo djelimičnu definiciju, te ostaje nedorečeno šta se pod istim smatra i po osnovu čega se isplaćuje. Jasna je bila Vaša intencija prilikom donošenja predmetnog akta, a to je da se pronađe odgovarajući balans za smanjenje koeficijenta uvećanja po osnovu minulog staža, međutim ovakva formulacija je previše opširna i ne daje jasnu sliku o kakvoj stimulaciji se radi i zbog čega bi ista trebala biti isplaćivana svim radnicima. Izuzetan doprinos radnika ukupnom poslovnom rezultatu ili razvoju poslodavca je razlog za isplatu ovog uvećanja prema KU, dok prema Pravilniku se ista daje svim zaposlenim, dakle bez ozbira na stvarni poslovni razultat ili razvoj poslodavca. Predmetna naknada bi trebala biti isplaćivana samo u slučaju pozitivnog bilansa i premašivanja planiranih rezultata rada, a ne sa svakom radniku i to računajući koeficijent 0,175 sa godinama radnog staža ukoliko ista ostaje u formulaciji koja je trenutno na snazi.

Slijedom svega navedenog, jasno je da ne postoje zakonska uporišta za obavezu uvođenja svih predmetnih mjera, izuzev onih koje su stvarno donijete u skladu sa načelima prevencije, odgovornosti, solidarnosti, zaštite i slično i koje su rezultat operativnog sprovođenja odluka donijetih od strane viših instanci.

**Iako vanredno stanje i vanredna sitaucija dovodi do ukidanja i ograničavanja pojedinih ljudskih prava i sloboda, isti nikako ne mogu dovesti do njihovog apsolutnog derogiranja i zanemarivanja pozitivnih, važećih zakonskih i podzakonskih okvira, te opštih akata koji su donijeti u skladu sa istima.**

Molimo Vas da predmetna pojašnjenja primite na znanje, a za sva Vaša eventualna pitanja, stojimo Vam na raspolaganju.

S poštovanjem,

On Fri, Apr 3, 2020 at 8:47 AM Tepavcevic zeljko <tepavceviczeljko@hotmail.com> wrote:

Poštovani,

**Šaljem vam Kolektivni ugovor Elektroprivrede RS i Odluku o vanrednim mjerama Uprave MH ERS koja je u niz svojih odredbi u suprotnosti sa KU.**

**Uvođenje (6) šestočasovnog radnog vremena je po nama kršenje KU? Naročito bez saglasnosti sindikata?**

**Ukidanje plaćanja prekovremenog rada?**

**Ukidanje pojedinih uvećanja plate kao što je pojam "Izuzetan doprinos"? Stupanjem na snagu Odluke Vlade RS od juna mjeseca 2016 godine kojom se kaže da je uvećanje plate po osnovu minulog staža 0,3% radnici ERS su bili jako oštećeni jer je do tada uvećanje za radnike ERS bilo 0,6% pa smo uveli tada u KU novo uvećanje "Izuzetan Doprinos" kao djelimičnu kompezaciju.**

**Pravilnik o Izuzetnom doprinosu potpisuje u preduzeću direktor i predsjednik Sindikata. U narednom mejlu vam šaljem i taj pravilnik !**

S poštovanjem,

Željko Tepavčević