

ПРЕДМЕТ : МИНУЛИ РАД

Примена колективног уговора.

Према незваничним информацијама, Обрачунске службе ПД, приликом обрачуна минулог рада, примењују одредбу Закона о раду према којој се минули рад обрачунава само код последњег послодавца (и његових правних предходника).

ОВАКВО ПРАВНО ТУМАЧЕЊЕ ПОСЛОДАВЦА БИЛО БИ ИСПРАВНО У СТУАЦИЈИ КАДА НЕ БИ ПОСТОЈАО КОЛЕКТИВНИ УГОВОР.

Колективним уговором за ПД ТЕНТ у члану 41.став 1. Тачка б. а овакву истоветну одредбу садрже и сви остали колективни уговори у оквиру ЈП ЕПС и ПД чији је оснивач ЈП ЕПС предвиђено је:

„Основна зарада запосленог увећава се у висини 0,5% , за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, рачунајући и стаж осигурања са увећаним трајањем.“

Ове одредбе колективних уговора су у складу са Законом о раду на снази све до 29. 01. 2015.год. **тако да би обрачун минулог рада, само код поседњег послодавца, односно само за време проведено у ЈП ЕПС, БИО ПРОТИВЗАКОНИТ.**

Ставом 2. члана 8. Закона о раду је предвиђено :

„Општим актом (Колективни уговор или Правилник о раду)МОГУ ДА СЕ УТВРДЕ ВЕЋА ПРАВА И ПОВОЉНИЈИ УСЛОВИ РАДА ОД ПРАВА И УСЛОВА УТВРЂЕНИХ ЗАКОНОМ, као и друга права ако законом није друкчије одређено.“

Одредба става 1. тачка 4. члана 108. Закона о раду којом је предвиђено право запосленог на увећање зараде по основу минулог рада код послодавца, ЈЕ ДИСПОЗИТИВНОГ, А НЕ ИМПЕРАТИВНОГ КАРАКТЕРА, као што је то нпр. случај са одредбом о отпремнинама из чл.158. Закона о раду где је прописано право на отпремнину „не у дужем периоду „....

Онда је потпуно јасно да минули рад треба обрачунати и исплатити - **за сваку пуну годину рада остварену у „УКУПНОМ“ радном односу, а не само код последњег послодавца, јер је то повољније и веће право у односу на одредбу Закона о раду (којом се регулише само минимум права).**

Наше правно мишљење је потврђено и од стране представника Министарства рада, као и судије Врховног Касационог суда Снежане Андрејевић, на семинару одржаном 26. 08.2014. у Београду.

Очекујемо да ће се овај неспоразум отклонити, у противном свако од запослених који би се обратио суду за заштиту својих права по овом основу, добио би судски спор, а што никако није у интересу предузећа.

Као пример како је то регулисано Колективним уговором за Хрватску електропривреду (ХЕП), достављам вам извод из овог колективног уговора.

Članak 61.

Плаћа се састоји од:

- основне плаће радног мјеста на којем радник ради,
 - додатка за прехрану радника,
 - **дodatка на плаћу на непрекидни радни стаж у ХЕП-у,**
 - **дodatка на плаћу на укупни радни стаж,**
 - увећања плаће по основи извршавања послова и радних задатака у опсегу и квалитети која је већа од просјечне односно уобичајене,
 - додатка на плаћу за рад у посебним околностима,
 - увећања плаће за рад у увјетима рада тежим од уобичајених, а који захтијевају посебне психофизичке напоре радника,
 - накнаде за пoгoнскy приправност.
- Раднику послодавaц мoже исплатити и посебни стимулацијски додатaк нa плаћу.

Dodatak na plaću na непрекидни радни стаж у ХЕП-у

Članak 67.

Osnovna plaća (osnovni broj bodova) радника повећава се за 0,15% за сваку годину непрекидног радног стажа код послодавца.

Dodatak na plaću на укупни радни стаж

Članak 68.

Osnovna plaća радника из чланка 67. овог Колективног уговора повећава се за сваку годину укупног радног стажа за 0,50 posto. У године радног стажа, за које радник има право на повећање плаће из претходног ставка, урачунавају се године ефективног рада.

Uvećanje плаће по основи извршавања послова и радних задатака

С ПОШТОВАЊЕМ,

Стручна служба Синдиката ЕПСa

Вера Томовић дипл прав.