

ОДЛУКЕ СУДА УДРУЖЕНОГ РАДА СР СРБИЈЕ

ЗАМЕНА РАДНИКА КОЈИ ОБАВЉАЈУ ИСТЕ ИЛИ СЛИЧНЕ ПОСЛОВЕ

Радница је поднела предлог за покретање поступка у коме је навела да у основној организацији ради на пословима књиговође. Такође је навела да је одлуком надлежног органа замењена са радницом која у Радној заједници обавља исте послове. Како је ова одлука донета без њене сагласности, предложила је да суд удруженог рада поништи акт којим је повређено њено право.

Основни суд удруженог рада у Београду је одлуком ПР 554/85. од 6. фебруара 1986. године одбио захтев раднице. У образложењу је навео да је оспорена одлука донета у складу са одредбама члана 29. став 1. Закона о радним односима. Радница је распоређена на послове који одговарају њеној стручној спреми, на основу утврђених потреба рада и у складу са критеријумима предвиђеним у самоуправном општем акту којим се уређује радни однос. При том је прихватио наводе пуномоћника основне организације да је оспорена одлука делом донета и због уведених привремених мера друштвене заштите самоуправних права и друштвене својине.

Другостепени суд удруженог рада је нашао да је првостепени суд правилно утврдио чињенично стање, али да је погрешно применио материјално право. Наиме, „према одредбама члана 15. став 4. Закона о радним односима радници две или више организација удруженог рада могу на њихов захтев и сагласност основних организација бити замењени ако раде на истим или сличним пословима и задацима. Одредбом члана 15. став 5. истог Закона предвиђено је, пак, да се замена радника из става 1. до 4. овог члана може вршити ако је таква могућност предвиђена самоуправним општим актима којима се уређује радни однос у складу са друштвеним договором. То значи да је за институт замене радника потребно да радници две или више организација удруженог рада замењују свој рад међусобно, да је за ову замену неопходан захтев тих радника који они упућују својим организацијама удруженог рада, сагласност организација у којима раде, истоветност или сличност послова на којима су распоређени и одговарајуће нормативно регулисање самоуправним општим актима којима се уређује радни однос, у складу са друштвеним договором. За законитост одлуке о замени радника, потребно је да у сваком поједином случају буду кумулативно испуњени сви наведени услови. Закон не предвиђа ниједан изузетак, па ни онда када су у организацији удруженог рада уведене привремене мере друштвене заштите самоуправних права и друштвене својине“.

У конкретном случају, подносилац предлога није поднео захтев за замену са радницом која ради у Радној заједници. Штавише, она је у поступку интерне заштите права, као и у поступку пред судом, на несумњив начин изразила неслагање са оспореном одлуком. То је одлучна чињеница спорног односа. Она указује на незаконитост донете одлуке о замени радница. Зато је Суд удруженог рада Србије одлуком број 4584/86. од 17. јуна 1986. године уважио жалбу раднице, преиначио првостепену одлуку и поништио оспорену одлуку о замени радница, обавезујући основну организацију да жалићу врати на рад и распореди на послове које је раније обављала.

ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА УТВРБЕНОГ КОНАЧНОМ И ПРАВНОСНАЖНОМ ОДЛУКОМ НАДЛЕЖНОГ ОРГАНА ОРГАНИЗАЦИЈЕ УДРУЖЕНОГ РАДА

Радник је поднео предлог за покретање поступка у коме је навео да му је одлуком Радничког савета утврђено право на награду за сталност за 30 година непрекидног рада у основној организацији. По доношењу ове одлуке, њему је престао радни однос због разврставања у прву категорију инвалидности. Како му награда за сталност још увек није исплаћена, радник је покренуо поступак пред судом удруженог рада ради остваривања права утврђеног коначном и правноснажном одлуком надлежног органа основне организације.

Основни суд удруженог рада у Крагујевцу је одлуком РО. бр. 659/86. од 31. марта 1986. одбио захтев радника да обавезе основну организацију да му исплати награду за 30 година непрекидног рада у тој организацији. У образложењу је наведено да је раднику коначном и правноснажном одлуком Радничког савета заиста утврђено право на награду за сталност. Међутим, одлуком истог органа ова је одлука стављена ван снаге. Накнадном провером је утврђено да радник не испуњава услове предвиђене самоуправним општим актом за исплату награде за сталност. Како су делегати Радничког савета очигледно погрешили приликом доношења раније одлуке, они су сада исту ставили ван снаге. Пошто радник не испуњава услове за примену одговарајуће одредбе самоуправног општег акта, он нема право на награду за сталност и то без обзира што је оно већ утврђено коначном и правноснажном одлуком самоуправног органа.

Суд удруженог рада Србије је одлуком број 5826/86. од 2. септембра 1986. године одбио жалбу радника и потврдио првостепену одлуку. Другостепени суд је заузео становиште да је, у конкретном, случају Основна организација могла ставити ван снаге правноснажну одлуку Радничког савета. „Није спорно међу учесницима да радник у смислу члана 157. и 158. Правилника о основама и мерилима за расподелу средстава за личне дохотке, не испуњава услове за доделу награде за сталност. То значи да су чланови Радничког савета приликом доношења одлуке од 25. новембра 1985. године, били у очигледној заблуди о дужини радног стажа подносиоца предлога у Радној организацији. Од ове чињенице и зависи право на награду за 30 година непрекидног рада. С обзиром да радник може остваривати право само под условима утврђеним самоуправним општим актом у складу са законом правилно је поступила Основна организација када је ставила ван снаге раније донету одлуку.“

Дакле, радник може пред судом удруженог рада тражити остваривање права утврђеног коначном и правноснажном одлуком надлежног органа организације удруженог рада, уколико му је неспровођењем те одлуке повређено право. У конкретном случају, радник не испуњава услове за доделу награде за сталност, па се поводом одлуке којом је ранија одлука стављена ван снаге, не може говорити о повреди његовог права. Зато другостепени суд налази да се, у ствари, ради о усклађивању фактичког и нормативног стања. Реч је о случају када исплата награде нема основа у самоуправном општем акту, па радник не може бити оштећен ни онда када се његово „право“ заснива на правноснажној одлуци надлежног самоуправног органа.

САМОУПРАВНИ ОПШТИ АКТ И ПРАВО НА НАКНАДУ ПУТНИХ ТРОШКОВА

У поступку пред првостепеним судом је утврђено да је радник обављао послове продавца у продавници основне организације у П. По укидању ове продавнице, радник је распоређен на послове помоћни-

ка магационера у магацину грађевинског материјала у Пр. Како је његово место пребивалишта у П., принуђен је да свакодневно путује на релацији П—Пр, и обратно, ради извршавања послова и радних задатака на које је распоређен.

Међутим, одредбама важећег самоуправног општег акта, није ближе регулисана накнада путних трошкова радницима који обављају послове у радним јединицама ван њиховог места пребивалишта. Како је реч о праву које се непосредно и искључиво уређује самоуправним општим актом, Основни суд удруженог рада у Нишу је одлуком НП. бр. 187/86. од 17. априла 1986. године одбио захтев радника да обавезе основну организацију да му призна право и накнади трошкове превоза од места пребивалишта до места рада. У образложењу је навео да радник има право да покрене иницијативу за измену и допуну важећег самоуправног општег акта и предложи уређивање накнаде путних трошкова радницима који су у обављању својих редовних послова упућени на коришћење средстава јавног саобраћаја.

Суд удруженог рада Србије је одлуком број 5940/86. од 2. септембра 1986. године одбио жалбу радника као неосновану и потврдио првостепену одлуку као правилну и закониту. Другостепени суд прихвата становиште првостепеног суда да се право на накнаду путних трошкова не може остварити без претходно донетог самоуправног општег акта. Трошкови превоза падају на терет материјалних трошкова о којима искључиво одлучују радници у основној организацији. Ово право се не регулише законом, већ самоуправним општим актом којим се уређује радни однос, сагласно одредбама члана 179. став 3. Закона о удруженом раду. Право на накнаду путних трошкова се остварује под условима, на начин и у висини утврђеној самоуправним општим актом основне организације. Како важећим нормативним актима ова накнада није предвиђена, радник нема право на њену исплату и то без обзира на удаљеност места пребивалишта од места рада.

ЛИЧНИ ДОХОДАК РАДНИКА НА РАДУ У ИНОСТРАНСТВУ

У поступку пред првостепеним судом је утврђено да је радник одлуком надлежног органа основне организације упућен на рад у иностранство, да је рад извршио и да му по овом основу није исплаћен део личног дохотка у конвертибилној валути. Зато је Основни суд удруженог рада у Београду одлуком НП 1591/85. од 12. фебруара 1986. године усвојио захтев радника и обавезао основну организацију да му исплати 3.607 УСА \$ са 9% камате од дана подношења предлога до коначне исплате.

Против ове одлуке жалбу је благовремено изјавио пуномоћник основне организације због погрешне примене материјалног права. Предложио је да се побигана одлука преиначи и основна организација, у смислу одредбе члана 10. Закона о новчаном систему, обавезе на исплату одговарајуће динарске противвредности према курсу на дан исплате.

Суд удруженог рада Србије је одлуком број 3984/86. од 5. јуна 1986. године одбио жалбу као неосновану и потврдио првостепену одлуку као правилну и закониту. У образложењу је наведено да Закон о извођењу инвестиционих радова у иностранству („Службени лист СФРЈ“, бр. 71/85), у члану 24. став 1. предвиђа да организације удруженог рада које изводе инвестиционе радове у иностранству, исплаћују радницима на раду у иностранству лични доходак и друга лична примања у динарима и у иностранственој валути. По ставу 3. овог члана, то је валута земље у којој се изводе инвестициони радови. Она служи ради покрића трошкова живота радника за време рада у иностранству. „Закон у ставу 4. члана 24. изузетно допушта могућност исплате дела личног дохотка и

других личних примања радницама и у конвертибилној валути, ако у таквој валути организација удруженог рада наплаћује извођење инвестиционих радова у иностранству, по курсу у моменту обрачуна личног дохотка. Дакле, исплата личног дохотка и других личних примања радника за време рада у иностранству може бити делом у динарима, делом у локалној валути земље у којој се изводе радови, а делом у конвертибилној валути. Закон у ставу 2. члана 24. прописује да се висина и начин исплате личних доходака и других личних примања радника који изводе радове у иностранству утврђује самоуправним општим актом организације удруженог рада, у складу са самоуправним споразумом закљученим на основу друштвеног договора. Друштвени договор о заједничким основама и мерилима за самоуправно уређивање одређених права, обавеза и одговорности радника које организације удруженог рада упућују на привремени рад у иностранство („Службени лист СФРЈ”, бр. 33/85) у члану 11. предвиђа да се лични доходи радника у иностранству обрачунавају у југословенској валути (динарима), а до одређеног износа исплаћују у девизама, који не може бити већи од 70% личног дохотка. Према томе, позитивни прописи дозвољавају, под одређеним условима, исплату дела личног дохотка радника упућених на привремени рад у иностранство и у конвертибилној валути. Нема сметњи да оно што важи за добровољно извршење обавезе, не важи и за њено извршење према правноснажној судској одлуци.

У конкретном случају, основна организација је у конвертибилној валути наплаћивала извођење инвестиционих радова у иностранству. Она је део личног дохотка подносиоца предлога већ исплатила у доларима, па је правилно првостепени суд применио материјално право када је усвојио стављени захтев.“

НЕОВЛАШЋЕНО ОДБИЈАЊЕ РАДНИКА ДА ВРШИ ПОВЕРЕНЕ ПОСЛОВЕ И ПРАВО НА ЛИЧНИ ДОХОДАК

Радница је поднела предлог за покретање поступка у коме је навела да је распоређена на послове пеглара. У спорном периоду је редовно долазила на рад, али поверене послове није обављала из здравствених разлога. Како јој лични доходак није уопште исплаћиван, предложила је да суд закаже расправу, изведе предложене доказе и донесе одлуку којом ће обавезати основну организацију на исплату просечно оствареног личног дохотка.

Основни суд удруженог рада у Чачку је одлуком РО. бр. VI—296/85. од 21. октобра 1985. године одбио стављени захтев. У образложењу је навео да радник има право на лични доходак у складу са одредбама члана 126. став 1. Закона о удруженом раду, односно према раду и резултатима његовог рада. У конкретном случају, радница у спорном периоду није радила, па нема право на лични доходак. Она није радила из неоправданих разлога јер не поседује уверење о привременој спречености за рад, нити решење о разврставању у једну од категорија инвалидности.

Суд удруженог рада Србије је одлуком број 763/86. од 4. марта 1986. године одбио жалбу раднице и потврдио првостепену одлуку. Другостепени суд у свему прихватио став првостепеног суда да радница нема право на исплату личног дохотка јер у спорном периоду није обављала послове пеглара на које је распоређена, нити неке друге послове у основној организацији. Радница у смислу одредбе члана 94. став 1. Закона о пензијском и инвалидском осигурању радника, није поднела захтев за покретање поступка за остваривање права према основу измењене радне способности. Она није учинила вероватном тврдњу да због измењене радне способности не може више да обавља послове и радне задатке пеглара. Према томе, радница је неовлашћено одбила да врши поверене послове у процесу рада.

„Неосновано се жалбом раднице истиче да је морала примити бар зајамчени лични доходак. Према одредби члана 72. Закона о радним односима радник има право на зајамчени лични доходак ради обезбеђења његовог материјалне и социјалне сигурности, у случају када се на основу његовог рада или рада и пословања основне организације, остваре средства за личне дохотке мања од износа зајамченог личног дохотка утврђеног овим законом. Право на зајамчени лични доходак условљено је, дакле, радом радника. Како радница Б. у спорном периоду уопште није обављала своје, нити неке друге послове и радне задатке, нема право на исплату ни зајамченог личног дохотка.“

Према томе, само присуство на послу није довољан услов за исплату личног дохотка, односно зајамченог личног дохотка. Неопходно је да радник заиста ради, односно врши поверене послове и извршава радне задатке. Тада ће и учешће у расподелли средстава за личне дохотке, узимати према резултатима свога рада.

ОДЛАГАЊЕ ИЗВРШЕЊА МЕРЕ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

У поступку пред првостепеним судом је утврђено да је радник трећем лицу дао рибарске чизме које чине лично заштитно средство радника радне организације и да се као магационер критичног дана задужио већом количином живе рибе, а да није контролисао, нити присуствовао њеном мерењу. Како је подносилац предлога незаконито располагао друштвеним средствима и несавесно и немарно извршавао своје радне обавезе, Основни суд удруженог рада у Зајечару је одлуком УР. 397/85. од 26. јуна 1985. године одбио захтев за поништај одлуке дисциплинске комисије о изреченој мери престанка радног односа.

Суд удруженог рада Србије је испитујући првостепену одлуку пошао од тога да друштвена средства којима управљају радници представљају материјални услов њиховог рада, односно материјалну основу остваривања функција у друштвеном правном лицу. Према одредбама члана 232. став 1. Закона о удруженом раду радници имају право и обавезу да чувају друштвена средства, да их заштићују од уништења и оштећења и да тим средствима савесно и брижљиво рукују. Они њима не могу неовлашћено располагати. Уколико се, пак, ради о физички дотрајалим, оштећеним или уништеним средствима, како то тврди радник, она се могу расходовати или отписати на начин и под условима утврђеним самоуправним општим актом у складу са законом. За то је потребна одлука надлежног органа радне организације. Ње у конкретном случају нема, па је правилан закључак првостепеног суда да је радник отуђењем чизама учинио једну од најтежих повреда радних обавеза.

Осим тога, радник је као магационер морао са дужном пажњом приступити мерењу рибе са којом се задужује. Он није смео на поверење потписати записник о пријему веће количине живе рибе. Како је то ипак учинио, у његовим радњама су се стекла сва битна обележја теже повреде радне обавезе несавесног и немарног извршења радних обавеза у удруженом раду.

Међутим, другостепени суд „ипак сматра да су испуњени услови из члана 106. Закона о радним односима за одлагање извршења изречене мере престанка радног односа. При том је посебно ценио услове под којима су извршене повреде радних обавеза. У случају незаконитог располагања друштвеним средствима, то су биле старе, дотрајале и фактички расходоване рибарске чизме. Код пријема живе рибе, то је њена велика количина коју је требало измерити у релативно кратком времену и рад на уличном светлу који је утицао на правилност извршеног мерења. Стога овај суд налази да изречена безусловна мера не одговара већ да се и са условном мером може постићи сврха дисциплин-

ског кажњавања. Оспорену одлуку је ваљало одложити за период од једне године, под условом да у овом року радник не учини другу тежу повреду радне обавезе.“ Зато је одлуком Суда удруженог рада Србије број 8628/85. од 31. октобра 1985. године потврђена првостепена одлука, с тим што је извршење изречене мере одложено за време од једне године, а радна организација обавезана да радника врати на рад и распореди на послове који одговарају његовој стручној спреми.

Припремио *Миодраг Васић*