

УВЕЋАЊЕ ЗАРАДЕ – СМЕНСКИ РАД

Запослени који мења другог радника на истом радном месту у складу са утврђеним обрасцем, укључујући ротирање, које може бити непрекидно или са прекидима у различито време током одређеног периода дана и ноћи, рад врши у сменама па има право на увећану зараду због сменског рада.

Из образложења:

"Према утврђеном чињеничном стању тужилац (машиновођа у Организационој јединици 3) закључио је уговор о раду 2003. године са туженим. У спорном периоду исплаћивана му је зарада увећана по основу непосредног учествовања у железничком саобраћају дневног рада, ноћног рада, прековременог рада, рада у дане државних празника и рада у турнусу на основу члана 62. став 3, чл. 65. и 66. Појединачног колективног уговора који се примењује код туженог. По члану 65. став 1. тач. 1, 4. и 5. Колективног уговора код туженог запослени има право на увећану зараду за рад у сменама и турнусу у висини од 2% од основне зараде и за рад у турнусу за запослене који непосредно учествују у вршењу железничког саобраћаја у висини од 4% од основне зараде.

Код тако утврђеног чињеничног стања нижестепени судови сматрају да се у конкретном случају не ради о сменском (континуираном) раду, већ о прерасподели радног времена, па се нису стекли услови из члана 108. став 1. тачка 2. Закона о раду за досуђивање разлике од 22% од основице.

На правилно утврђено чињенично стање неправилно је примењено материјално право када је тужбени захтев одбијен.

Наиме, првостепени суд верује тужиоцу који је саслушан као странка да радно време му није било унапред утврђено и да се почетак радног времена једног дана не подударе са почетком радног времена другог дана, али да се радно време обавља континуирано и да зависи од распореда реда возова. Нижестепени судови су занемарили упутство организације и евиденције радног времена код туженог од 13.01.2003. године по коме се под појмом турнуса подразумева рад у сменама где се послови одвијају непрекидно током свих 24 сата дневно. По члану 10. тог упутства прописано је да запослени који ради у турнусу смене трају 12 или 8 часова, с тим да почетак односно завршетак смене одређује директор дирекције, сектора односно радне јединице. По правилу из члана 13. тог акта трајање смене возног особља траје највише 12 сати, а трајање управљање вучним возилом у току једне смене износи највише 10 часова. По члану 11. Правилника за вучу возова на југословенским железницама који је такође у примени одређено је да се рад у јединицама вуче возова обавља по сменама и потреби саобраћаја при чему се под турнусом подразумева такав распоред рада по коме се особље и вучна возила узастопно смењују на раду. Из налаза и мишљења вештака који је такође првостепени суд прихватио утврђено је да је у спорном периоду тужиоцу исплаћивана увећана зарада за 4% по основу рада у турнусима (што ни сам тужени у току поступка није оспорио). У току поступка тужени није оспорио тврдњу тужиоца да никада није била донета одлука о прерасподели радног времена по

члану 57. Закона о раду, нити у општим актима туженог постоје правила о прерасподели радног времена.

Сменски рад се у директиви ЕУ 2003/88/ЕЦ (која није извор права али може да допринесе тумачењу права) дефинише као таква организација рада у коме радници мењају једни друге на истом радном месту у складу са одређеним обрасцем, укључујући и образац ротирања који може бити непрекидан или са прекидима (континуиран или дисконтинуиран) изискујући потребу да радник ради у различито време током одређеног периода дана или ноћи. Због тога се турнус у свом језичком значењу изједначава са сменским радом (рег турним по реду, редом). С обзиром да се под турнусом подразумева утврђен ред по коме више лица једно за другим обављају неки посао радећи наизменично и смењујући се између ова два појма нема никакве разлике и представљају синониме.

Рад тужиоца у турнусу (по сменама) не може се уподобити прерасподели радног времена чак и под условом да се занемари чињеница да тужени није у спорном периоду доносио посебне одлуке о прерасподели радног времена.

Наиме, прерасподела радног времена се врши када то захтева природа посла, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршавање одређеног посла у утврђеним роковима (члан 57. Закона о раду). Природа делатности је разлог за прерасподелу код сезонских послова (грађевинарство, туризам, производња топлотне енергије, пољопривреда, шумарство и друге области рада у којима постоје периоди појачане активности у сезони или мањих активности (вансезона); организација рада може бити разлог за прерасподелу код повећаног обима посла (изненадног и неочекиваног) чега у конкретном случају нема; боље коришћење средстава рада или рационалније коришћење радног времена или извршења одређених послова у одређеним роковима нису разлози који би код делатности железнице указивали да се ради о прерасподели радног времена. Све изложено и повезано са чињеницом да је сменски рад делимично признат у општем акту указује да се спорни однос мора сагледати и решавати у складу са правилима о сменском раду и увећаној заради, а не и у складу са правилима о прерасподели радног времена, па су испуњени услови за увећање зараде и усвајање тужбеног захтева на основу члана 108. став 1. тачка 2. Закона о раду.

Висина штете у виду губитка зараде због неправилне примене правила о сменском раду утврђена је вештачењем (која од стране туженог није оспорена)".

(Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 524/2014 од 05.11.2014. године, утврђена на седници Грађанског одељења 07.04.2015. године).

Напомена: увећана зарада за сменски рад не припада запосленом после доношења Закона о изменама и допунама Закона о раду из 2014. године