



СИНДИКАТ РАДНИКА У ПРОСВЕТИ
СРБИЈЕ

СРП

БЕОГРАД, Дечанска 14/5; тел/факс: 011/3236-259, 025/420-093
E-mail: sob@beograd.com, sindiso@sbb.rs

КОЛИКО СУ ЗАШТИЋЕНИ „ЗАШТИЋЕНИ“ РАДНИЦИ

Не постоји апсолутна заштита

У корпусу различитих права из радног односа, посебна привилегија припада тзв. заштићеним радницима, а што посебно долази до изражаја у моменту када је губитак радних места свакодневна појава и када је сигурност радног места понекад важнија и од саме зараде. Како је недавно окончан посао око утврђивања коначних (!) Листа радника за чијим је радом делимично или у потпуности престала потреба (Листа за преузимање) овом Синдикату обратило се више наших чланова и других запослених питањима о статусу „заштићених“ радника, као и питањима да ли се ови радници бодују, да ли се стављају на Листу и да ли им може бити умањена зарада у случају када им је фонд часова смањен. Иако смо више пута писали о овом проблему, у овом допису покушаћемо појаснити још неке дилеме које се свакодневно појављују, тим пре што је престао да важи Општи колективни уговор, те се на „заштићене“ раднике непосредно примењују Закон о раду, Закон о основама система образовања и васпитања, Посебан колективни уговор, чије су измене и допуне недавно закључене, али и одредбе Колективног уговора код послодавца или Правилника о раду уколико Колективни уговор код послодавца није закључен.

Елем, „Чланом 37. Уговора (ПКУ за ОШ, СШ и домове ученика – прим. аут.) прописане су одређене категорије запослених којима не може престати радни однос, без њихове сагласности под условом да не испуњавају један од услова за пензију. То значи да се и на ова лица примењују критеријуми из наведеног члана 33. Уговора и да она могу бити проглашена технолошким вишком, али им без њихове сагласности не може престати радни однос. Напомињемо да се наведени критеријуми примењују и на заштићене запослене који су распоређени за део прописане норме часова.“ (мишљење Министарства просвете број 112-01-00130/2010-02 од 09.06.2010.г.) Другим речима, потребно је извршити бодовање уз примену критеријума из ПКУ и нарочито из КУП, односно Правилника о раду свих запослених и по издавању коначног Решења о умањењу – губитку норме, стављање на Листу, што не значи и да ће запосленом бити отказан Уговор о раду. Како и Закон и колективни уговори познају две категорије заштићених радника, треба водити рачуна да ли они спадају у категорију заштићених запослених на које се односи члан 37. ПКУ или у категорију заштићених из члана 59. ПКУ.

У случају смањења норме запослени из члана 37. (запослена за време трудноће или са дететом до две године старости, самохрани родитељ, родитељ чије дете има тешки инвалидитет, један од брачних другова ако оба брачна друга раде у истој установи, мушкарцу са најмање 35. година стажа осигурања, односно жени са најмање 30 година стажа осигурања) не уживају заштиту од смањења норме, једино им не може престати радни однос без њихове сагласности, што произлази и из члана 187. став 1. Закона о раду, где се говори да се не може отказати Уговор о раду.

Кад се ради о „заштићеним“ запоселнима из члана 59. (председник синдиката код послодавца, представник запослених у Школском или Управном одбору и именовани или изабрани синдикални представник у више органе синдиката) ови запослени уживају заштиту и од престанка радног односа („Директор не може донети решење о престанку радног односа представнику запослених, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са Закона и овим Уговором“), али само годину дана по престанку функције (раније се на ове запослене примењивала одредба ОКУ по којој је овај рок био две године по престанку функције. Међутим, ови запослени уживају заштиту и од умањења зараде, чак и ако им је оправдано умањења норма због непостојања часова у школи/установи, пошто је поменути чланом ПКУ недвосмислено дефинисано да директор не може на било који начин да стави у неповољан положај тог радника. Ово право прописује и члан 188. став 1 Закона о раду, па према томе запослени из ове категорије ако се налази на Листи није доведен у неповољни положај (јер му то омогућава да ипак дође до својих часова у другој школи – преузимање), али би то био ако му директор умањи зараду за део часова без кога је остао. Како директор организује рад, на њему је да процени да ли ће овог запосленог запослити на одређеним пословима или ће му исплаћивати пуну зараду без обзира на проценат који тренутно има.

Ипак, и овом приликом морамо поновити више пута у јавности изношен став да постоје случајевим у којима је могуће утврдити вишкове без позивања на било какве критеријуме, а то су случајеви када се укида школа/установа или формира једна установа од две или више других установа и тада сви запослени у тим установама могу остати нераспоређени. Други случај је када на радном месту одређене врсте престаје потреба за радом свих извршилаца, односно када се то радно место укида – тада сви запослени на том радном месту, ако се не могу распоредити у истој или другој установи за образовање и васпитање остају нераспоређени. Наравно, постоји и трећи случај, а то је када на одређеном радном месту ради извештан број извршилаца, али је број радних места мањи од постојећег броја извршилаца, а број запослених који нису заштићени од стицања статуса нераспоређених поклапа се са бројем запослених који због смањења броја извршилаца и немогућности да се распореде на друге послове треба да остану нераспоређени (нпр. од три запослена на неком радном месту два су заштићена од стицања статуса нераспоређених, док трећи не ужива такву заштиту, а број потребних извршилаца смањен је са 3 на 2. У том случају директор ће Решењем утврдити да је нераспоређен запослени који не ужива заштиту од стицања статуса нераспоређеног, без позивања на било какве критеријуме).

Из напред наведеног произлази да нема апсолутне заштите, али да се мора водити рачуна о нијансама „заштићених“ с обзиром да их другачије дефинишу и препознају члан 37. односно члан 59. у комбинацији са „Кровним“ законом и Законом о раду.

Београд, 20.09.2011.год.

проф. Хаџи Здравко М. Ковач
генерални секретар СрпС

