

Адвокат др Тања Вицковић  
Ул. Максима Горког бр. 35  
21000 Нови Сад  
Тел/Факс: 021/6-318-550, 021/456-285  
Мобтел: 063 524 571  
Е-маил: [advokat.vickovic@gmail.com](mailto:advokat.vickovic@gmail.com)

### Синдикат "Електропривреде Републике Српске"

Изјашњавајући се на допуну одговора Министарства рада и борачко инвалидске заштите Владе Републике Српске, достављен од стране Послодавца Мешовитог холдинга „Електропривреда Републике Српске“, дајем следеће:

#### Мишљење

1. Сагласно Уставу Републике Српске ниједно Министарство, па ни Министарство рада и борачко инвалидске заштите нема овлашћења да испитује сагласност са Уставом закона и подзаконских аката. У искључивој надлежности Уставног суда је да одлучује о сагласности Закона и других општих аката са Уставом, општеприхваћеним правилима међународног права и потврђених међународних уговора, сагласност других општих аката са Законом.

Министарство није ни орган који има право да даје аутентично тумачење Закона о раду, јер није његов доносилац, тачније, не врши законодавну власт.

2. Законом о раду Републике Српске није дефинисано шта чини коефицијент послова радног места који заједно са ценом рада производи основну плату. Коефицијент послова радног места изражава сложеност послова, услове рада итд. Коефицијент се одређује по основу сталних услова за обављање послова или других сталних околности које се јављају на пословима одговарајућег радног места. Одредбом члана 123 ст.2 ЗОР-а прописано је да су елементи за одређивање основне плате коефицијент сложености посла и цена рада, **уколико законом и колективним уговором није другачије одређено**. Нема основа за мишљење да коефицијент послова зависи од стручне спреме потребне за обављање одређеног посла, радног искуства, сложености посла, руковођења, одговорности на радном месту и других чињеница утврђених општим актом послодавца, а да те чињенице нису једино отежани услови рада. **Осим што дато мишљење нема правно утемељење, ова питања нису у надлежности Министарства**. Уређивање начина формирања коефицијента је спада у домен колективног преговарања.

3. Одредбом члана 124 ЗОР-а прописано је да се плата радника у складу са општим актом **и уговором о раду** увећава по основу отежаних услова рада... Наведеном законском одредбом отежани услови рада су прописани као основ за увећање плате запосленог, у висини утврђеној општим актом, дакле колективним уговором (и, на основу њега, уговором о раду). Према овој одредби запосленом припада право на увећану плату по овом основу, под условом да отежани услови рада нису вредновани приликом утврђивања основне плате. Имајући у виду да се отежани услови рада у ПКУ посебно вредновани приликом утврђивања основне плате запослених мишљења сам да оспорена одредба није несагласна са законом.

4. На крају, мада не и најмање битно, у самом упиту послатом од стране Послодавца позивом на одредбе члана 9 ст. 2 Закона о раду наведено је да се колективним уговором могу утврђивати и повољнија права и услови рада од утврђених законом. Основни принцип који важи у праву је да све што није забрањено је дозвољено. Према томе, нема сметњи да се колективним уговором утврди корективни фактор за коефицијенте, у зависности од услова рада који чине посебну категорију једног радног места. Уколико се такав принцип примени, сасвим је извесно да је кориговање коефицијента нужно и у погледу послова руковођења и послова под отежаним условима рада, јер је реч о стално присутним факторима који чине одређено радно место. Селективна корекција није могућа.

5. У закључку бих истакла да из наведених одредаба Закона о раду следи да се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа и по основу рада не уређују само законом, већ и колективним уговорима, при чему Закон оставља широк простор учесницима колективног преговарања да низ питања везаних за права, обавезе и одговорности запослених уреде слободном вољом, с тим што су границе њихове слободно изражене воље одређене тиме да колективни уговор не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и да се запосленом не могу дати већа права и утврдити повољнији услови рада од оних који су дати, односно утврђени законом, ако је самим законом тако одређено. То дакле значи да сва права, обавезе и одговорности запослених из радног односа и по основу рада која нису уређена законом могу бити предмет уређивања у колективном уговору, и то на начин како се учесници колективног преговарања споразумеју, као и да се колективним уговором запосленима могу дати већа права и утврдити повољнији услови рада у свим случајевима у којима императивним одредбама закона није другачије одређено. Таквом преговарању није сметња одредба члана 124 Закона о раду.

На основу свега изнетог, налазим да нема основа за покретање поступка за брисање одредбе ПКУ којом се коефицијент за утврђивање основне плате коригује због отежаних услова рада. Мишљење Министарства рада и борачке заштите није обавезујуће, није правно утемељено и није релевантно, а још мање је основ за измену ПКУ на начин како Послодавац предлаже.

Нови Сад, 08.03.2018. године

Адвокат

др Тања Вицковић

