

ПРАВО НА НАКНАДУ ТРОШКОВА НА ИМЕ ИСХРАНЕ У ТОКУ РАДА И РЕГРЕСА ЗА ГОДИШЊИ ОДМОР

Ако је право на накнаду трошкова на име исхране у току рада и регреса за годишњи одмор само деклараторно наведено у изменама колективног уговора код послодавца, ове накнаде могу се обрачунати према висини која је била одређена ранијим колективним уговором код послодавца. То не представља примену неважећег општег акта, већ коришћење познатих параметара које је послодавац раније примењивао приликом обрачуна ових накнада.

Из образложења:

Првостепеном пресудом одбијени су примарни и евентуални тужбени захтеви за исплату накнаде трошкова исхране у току рада и накнаде регреса за коришћење годишњег одмора за период од 1. новембра 2011. године до 1. децембра 2014. године, а против такве пресуде тужиоци су изјавили жалбу.

По оцени Апелационог суда, жалба је основана.

Првостепени суд је заузео став да тужбени захтев није основан јер је тужени приликом обрачуна зараде тужилаца примењивао важећи Анекс колективног уговора а не колективни уговор који није на снази, без обзира на то што део цене радног часа који се односи на захтевана потраживања није номинално исказан и што се не може закључити да је тужиоцима тај део који се односи на накнаду ових трошкова заиста и исплаћен. Такође, првостепени суд сматра да овакав начин обрачуна и сплате ових трошкова није незаконит и да тужиоци законитост одредаба колективног уговора нису оспоравали пред Уставним судом.

Овај суд сматра да се не може прихватити став првостепеног суда.

Одредбом члана 118. тач. 5) и 6) Закона о раду (у даљем тексту: Закон) прописано је да запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду и то: за исхрану у току рада, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин, и за регрес за коришћење годишњег одмора.

Одредбе Закона су јасне и њима је несумњиво утврђено право запослених на накнаду трошкова исхране у току рада и регреса за годишњи одмор, што значи да је послодавац у обавези да их исплати. У уговорима о раду запослених преписана је садржина права по основу зараде која им припадају на основу ових одредаба Закона и тужиоцима је у уговорима наведено да имају право на накнаду трошкова и друга примања у складу са законом и колективним уговором.

Међутим, конкретизација овога права, у смислу начина исплате и висине, код туженог није извршена. Одредбом члана 5. став 1. Анекса Колективног уговора код туженог послодавца, из 2006. године, којим је измењен члан 61. Колективног уговора кдо туженог послодавца, прописано је да вредност једног радног часа за обрачун и исплату зарада износи 53,50 динара односно 56,00 динара, а ставом 6. да је у вредног једног радног часа укључена месечна вредног за исхрану у току рада и вредност 1/12 регреса за коришћење годишњег одмора, сведена на један радни час. Каснијим анексима колективних уговора туженог мењана је само вредност радног часа.

Из оваквог утврђења вредности радног часа не може се закључити који износ представља накнаду трошкова исхране и регреса. У првостепеном поступку вештак се изјаснио да је немогуће утврдити који износ или део радног часа представља ове трошкове, као и да се не може утврдити да је тужени накнаду ових трошкова исплаћивао запосленима.

Из налаза вештака не може се закључити да је послодавац вршио исплату накнаде захтеваних трошкова јер да је то чинио, дошло би се до битне чињенице: који износи су исплаћени по тим основима. Да ти трошкови нису урачунати, видљиво је и из података које је вештак утврдио, а то је да зараде запосленима нису биле веће након што је извршена измена Колективног уговора, којом је, у члану 5. став 6, поред промене вредности радног часа наведена и ова измена којом се у месечну вредност радног часа укључује и вредност за исхрану у току рада и 1/12 регреса, а логично би било да су се увећале зараде јер ове накнаде нису биле обавезне нити су исплаћиване према претходном колективном уговору (из 2002. године).

Надаље, када би биле урачунате вредности ових трошкова у вредност радног часа, дошло би се до логичног закључка да је износ накнаде за исхрану и регреса директно сразмеран коефицијенту радног месеца, што је неприхватљиво. То би значило, када би била позната структура радног часа, да би запослени с већим коефицијентом зараде остварио сразмено већу накнаду за исхрану у току рада као и сразмерно већу накнаду за регрес. Познато је да вредност ових накнада треба да буде једнака за све запослене, а не да запослени с већим коефицијентом зараде добијају већу накнаду трошкова исхране и регреса, што није ни била тенденција Закона.

Такође, примена ових измењених одредаба подразумева и то да и запослени који због спречености за рад, због коришћења годишњег одмора или из других разлога није на раду, остварује накнаду ових трошкова, која му, по нормалном току ствари, тада не би припадала.

Притом ваља истаћи да Законом није предвиђен обрачун ових трошкова на начин као што је то случај са увећаном зарадом за рад ноћу и у сменама, за који рад је предвиђена и могућност вредновања при утврђивању основне зараде (члан 108. став 1. тачка 2) Закона о раду) што такође не иде у прилог тврдњи туженог да су ове накнаде урачунате у вредност радног часа.

Из наведеног произлази закључак да је тужени, који се није могао изјаснити о висини ових накнада нити их је вештак могао утврдити, примењивао законске одредбе на штету тужилаца (одлука Врховног касационог суда Рев2 1618/15 од 28. јануара 2016. године).

Према томе, овај суд налази да је право тужилаца на исплату наведених накнада само деклараторно наведено у изменама Колективног уговора јер тужени (на коме је терет доказивања) није доказао да је вршио обрачун и исплату по том основу. Надаље, у недостатку конкретне регулативе било је могуће обрачунати ове накнаде према висини која је била одређена ранијим Колективним уговором туженог, чиме се не би вршили примена неважећег општег акта, већ би се искористили познати параметри које је тужени раније примењивао приликом обрачуна ових накнада. **(Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 3068/15 од 18. маја 2016)**