Република Србија ОШ „Свети Сава“ Дел. бр. 05-62/6 28.02.2022. Аранђеловац

 На основу чл.119. ст. 1 тач.1. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС", бр. 88/17, 27/18-др.закони, 10/1, 6/20, 129/21), чл. 118. ст.1. тач.1. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-одлукаУС, 113/17 и 95/18-аутентично.тумачење) и чл.26. ст.1. и 2. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Сл. гласник РС“, бр.21/15, 16/18, 8/19, 94/19, 92/20), Школски одбор ОШ „Свети Сава“ Аранђеловац, на седници одржаној дана 28.02.2022 . године, једногласно је донео

 **П Р А В И Л Н И К**

 **о накнади трошкова превоза за долазак и одлазак са рада запосленима**

 **у ОШ „Свети Сава“ Аранђеловац**

Члан 1.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада у складу са Законом, Посебним колективним уговором zа запослене у основним и срeдњим школама и домовима ученика и овим Правилником.

Члан 2.

Запослени се, пре почетка школске године, опредељује да ли ће накнаду трошкова за одлазак и долазак са посла oстварити у новчаном износу или преко месечне аутобуске карте и под материјалном и кривичном одговорношћу потписује изјаву о испуњености услова за нак-наду трошкова превоза.

Уз писану изјаву, запослени је дужан да поднесе доказ о месту пребивалишта или бора-вишта (потврду издату од стране МУП, или фотокопију личне карте), којим доказује постојање потребе за коришћењем градског, приградског или међуградског саобраћаја.

Уколико запослени станује ван места пребивалишта из личне карте, дужан је да у оквиру изјаве о коришћењу превоза за долазак на рад и одлазак са рада и начину накнаде трошкова на-веде и место стварног становања.

Запослени је дужан да, без одлагања, обавести школу о променама које су од значаја за остваривање права на накнаду путних трошкова.

За запослене који заснују радни однос у току школске године накнада за превоз такође се утврђује на начин утврђен ставом 1. овог члана.

 Уколико се укаже потреба за променом начина накнаде превоза за наредни период, за-послени је дужан о томе писменим путем обавестити послодавца најкасније 8 дана пре истека месеца.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза, које је послодавац дужан да надокнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

 Члан 3.

Трошкови превоза у јавном саобраћају ради доласка и одласка са рада надокнађују се:

1. у градском јавном саобраћају - у висини цене превозне карте;

2. у приградском и међуградском саобраћају – у висини најповољније цене превозне карте изабраног превозника којег запослени може да користи за адекватан долазак и одлазак са посла;

Накнада трошкова превоза долазак и одлазак са рада за запослене који не користе јавни превоз утврђује се у висини цене превозне карте, а према пребивалишту запосленог у моменту сзакључења уговора о раду.

Запослени остварује право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у градском превозу на следећи начин: од 0 до 3 километра /цена превоза градска линија 1/, преко 3 кило-метра /цена превоза градска линија 2/.

Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза у износу на месечном нивоу.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне превозне карте на линијама и растојању које запослени користи, а износ трошкова превоза за сваког запосленог утврђује се на основу цене појединачне карте коју школи доставља Одељење за привреду и друштвене делатности Општинске управе Аранђеловац кроз ценов-ник добијен од превозника.

Члан 4.

Сви запослени имају право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада.

За запослене који се определе за накнаду трошкова за долазак и одлазак са посла у нов-чаном износу накнада припада за дане када су на послу.

Право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада не припада у случају када се запослени налази на годишњем одмору, плаћеном или неплаћеном одсуству, боловању, у случају мировања радног односа и у свим другим случајевима одсуства са рада.

Накнада трошкова превоза обрачунава се за претходни месец и исплаћује на рачун запос-леног до петог у месецу за претходни месец.

Запослени из става 1. овог члана у обавези су да сваког месеца, најкасније до 2. у наред-ном месецу за претходни месец послодавцу достави писану изјаву о присутности на раду. (Образац изјаве је саставни део Правилника).

Члан 5.

 Школа доставља списак запослених којима ће се, на њихов захтев, обезбедити месечне аутобуске карте за следећи месец, потписан од стране директора, на оверу Одељењу за привре-ду и друштвене делатности Општинске управе Аранђеловац.

Члан 6.

 За запослене којима се накнада трошкова превоза исплаћује у новчаном износу, школа доставља Захтев са списком запослених са тачно утврђеним и обрачунатим бројем дана присут-ности на послу и износом накнаде за превоз за претходни месец.

 Захтеви са потребном документацијом се достављају Одељењу за привреду и друштвене делатности Општинске управе Аранђеловац .

Сваког месеца уз захтев за пренос средстава за нaкнaду трошкова превоза, доставља се списак запослених и изјаве запослених о присутности на раду у току месеца.

Члан 7.

 За тачност података из спискова наведених у члану 5. и 6. овог Правилника одговоран је директор школе.

Директор установе извршиће проверу података битних за остваривање права на накнаду путних трошкова. У случају сумње у њихову тачност покренуће дисциплински поступак про-тив запосленог који је свесно дао нетачне податке у циљу остваривања права на накнаду путних трошкова.

Члан 8.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли школе и примењује се почев од исплате накнаде трошкова превоза за месец март 2022. године.

Измене и допуне овог Правилника врше се на исти начин и по истом поступку предвиђе-ном за његово доношење.

 Члан 9.

Ступањем на снагу Правилника престаје да важи Правилник о накнади за долазак на рад и одлазак са рада од 05-357/6 од 03.12.2010. године

 ПРЕДСЕДНИЦА ШКОЛСКОГ ОДБОРА

 Слађана Гавриловић

-Правилник је објављен на огласној табли школе дана 01.03.2022. године, а ступио је на снагу дана 09.03.2022. године.

 Секретар школе

На основу права на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте, које је утврђено чланом 118. Закона о раду и члана 26. Посебног колективног уговора, којим су утврђени критеријуми за остваривање права запослених на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада, као и могућност запосленог да се изјасни на који начин жели да му се обезбеди накнада трошкова превоза, прибавља се следећа

**И З Ј А В А**

Запослени \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (име и презиме запосленог), на пословима \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (навести радно место и врсту послова), са станом (боравиштем) у \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(место и адреса стана).

Под пуном кривичном и материјалном одговорношћу изјављујем да:

1. за долазак и одлазак са рада користим градски превоз

2. За долазак и одлазак са рада користим превоз међуградског саобраћаја на релацији \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(навести релацију).

3. За долазак и одлазак са рада користим сопствени превоз /ауто, пешице, бицикл.../ на релацији

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Заокружити одговарајући одговор)

 3. Изјављујем да желим да ми се накнада трошкова превоза врши путем:

а) набавке месечне претплатне карте,

б) исплатом средстава на текући рачун. (Заокружити одговарајући начин накнаде).

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 / потпис запосленог/

**НАКНАДА ТРОШКОВА ПРЕВОЗА ЗАПОСЛЕНИХ У ПРОСВЕТИ**

Повод за писање овог коментара су ставови Апелационог суда у Нишу заузети у пресудама Гж1 2198/2018 и Гж1 2201/2018 а који се тичу накнаде трошкова превоза запослених у просвети.

Овај суд је дао одговоре на врло интересантна и актуелна питања везана за накнаду ових трошкова као што су: да ли постоји обавеза школе да донесе општи акт којим уређује критеријуме за исплату накнаде трошкова превоза, ко је пасивно легитимисан по тужби за накнаду трошкова превоза, да ли је од утицаја на остваривање овог права начин на који запослени долази на посао (пешице, бициклом….), шта је битно код утврђивања постојања права запосленог на исплату ове накнаде трошкова, као и да ли је остваривање овог права условљено одређеном раздаљином од места становања до места рада, обраћањем посебним захтевом и прилагањем рачуна, карата и сл.

На овом месту позабавићемо се анализом наведених одлука, са освртом на релевантне одредбе прописа као и сумирањем закључака суда односно одговора на сва напред наведена питања.

Релевантне одредбе

Закон о раду ("Сл. гласник РС" број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-ОУС, 113/2017 и 95/2018-аут.тумачење) у чл. 118. став 1 тач. 1) прописује да запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду, и то за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.

Иако није релевантно у конкретном случају, није на одмет поменути да је ставом 3 истог члана прописано да промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

На овом месту треба напоменути да су наведене одредбе Закона о раду у вези накнаде трошкова превоза претрпеле измене Законом о изменама и допунама Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр.75/2014). За разлику од до тада важећег решења, овим изменама утврђено је право запосленог на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада „ако послодавац није обезбедио сопствени превоз“, а додат је и цитирани став 3 који се односи на промену места становања запосленог након закључења уговора о раду.

У конкретном случају једна од одлука суда односи се на наведену одредбу Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009 и 32/2013), дакле пре измена, а друга на Закон о раду укључујући и новелиране одредбе чл. 118. које се доносе на накнаду трошкова превоза, правећи при том паралелу између старог и новог законског решења. Начелно гледано, а имајући у виду наведене одлуке суда новелирана одредба нема другачији утицај на закључке суда и заузете ставове у овим одлукама.

Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика ("Сл. гласник РС", број 21/2015), а чије је важење продужено до 5. марта 2022. год. Споразумом о продужењу рока важења Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Сл. гласник РС“, бр. 8/19) у чл. 26. став 1 и 2 је прописано:

*„Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски), која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец, уколико није обезбедио сопствени превоз. Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.*

*На захтев запосленог послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада, уколико није обезбедио сопствени превоз.“*

Претходно важећим Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика ("Сл. гласник РС", број 12/2009 и 67/2011) у чл. 25. став 1 је било прописано:

*„Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски), која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец, уколико се накнада исплаћује у новцу.“*

Имајући у виду да у складу са чл. 196. Закона о раду сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе, цитирање претходно важећег посебног колективног уговора може деловати сувишним, међутим наведено је ипак урађено ради лакшег разумевања ставова Апелационог суда у Нишу, а нарочито истицања чињенице да се по свим наведеним питањима ставови суда не мењају у погледу овог права по претходно важећем и по тренутно важећем посебном колективном уговору без обзира на различито формулисане одредбе.

Приказ релевантног чињеничног стања

Пресуда Апелационог суда Гж1 2201/2018 од 13. септембра 2018. год.:

Тужиља (наставница) запослена на неодређено време код тужене (школе), живи на удаљености 1,5-1,7,км од седишта школе. Тужбени захтев је усмерен на накнаду трошкова превоза за период када је запослена фактички долазила на рад. Град xx је са аутопревозником yy закључио уговор којим је запосленима у школама обезбеђен бесплатан превоз аутобусом. Запослени су на основу наведеног добили бесплатне карте. Међутим, бесплатне аутобуске карте су враћене послодавцу и Градској управи Града обзиром да су садржале податке о личности, а што је било супротно закону. Тужиља бесплатни превоз није користила, јер према њеним наводима није постојала адекватна линија, али директору школе није указала да јој превоз не одговара, нити је самоиницијативно вратила превозну карту. Оценом изведених доказа и констатацијом неспорних чињеница међу странкама утврђено је да је yy једини превозник који је пружао услуге јавног превоза у туженом периоду, да у целом спорном периоду превозник није издавао месечне претплатне карте, већ само појединачне и да утврђена цена појединачне карте није мењана у читавом спорном периоду. Школа није донела акт којим би регулисала услове и критеријуме под којима запослени остварују накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада.

Пресуда Апелационог суда Гж1 2198/2018 од 18. септембра 2018. год:

Тужиља (наставница) запослена на неодређено време код тужене (школе), живи на удаљености 1,5 км од места рада. Послодавац јој није обезбеђивао карту за бесплатан превоз нити јој исплаћивао накнаду трошкова превоза за спорни период. Град је закључио уговор о поверавању путника у јавном градском и приградском саобраћају са превозником xx којим је између осталог утврђено да особљу школе на школским линијама превозник неће наплаћивати карту. Школа је донела акт којим је регулисала услове и критеријуме под којима запослени остварују накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада али се њима признаје само накнада трошкова превоза у приградском и међуградском саобраћају.

Ставови суда

Када је у питању пресуда Гж12201/2018 након цитирања релевантних одредаба суд наводи да је обавеза послодавца да запосленом надокнади трошкове превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Превозном картом у јавном саобраћају сматра се трошак по основу превоза запосленог од места становања до места рада. Суд даље каже да се законом не прецизира врста превозне карте (једнократна, дневна, месечна) нити се законом прецизирају услови под којима ће послодавац потврдити удаљеност места рада од места становања запосленог, али да закон упућује да се трошкови превоза надокнађују запосленом у складу са општим актом и уговором о раду. У конкретном случају, а према напред изнетом чињеничном стању, школа није донела општи акт те је суд основаност тужбеног захтева ценио у складу са одредбама закона и посебног колективног уговора.

Суд даље наводи да ако се ради о накнади трошкова превоза у граду, где функционише градски превоз, послодавац запосленом треба да надокнади превоз у висини превозне карте за градски превоз који функционише у том граду.

Што се удаљености тиче (која је у конкретном случају 1,5-1,7 км), суд наводи да удаљеност места становања запосленог од места рада у сваком случају мора бити толика да запослени има реалну потребу за коришћењем превоза, при чему није од значаја, да ли га и користи или на посао иде сопственим превозом (нпр. колима) или пешице.

Да би постојала обавеза послодавца да запосленом надокнађује трошкове превоза неопходно је да је запослени имао одређене трошкове на име превоза, јер уколико је послодавац обезбедио превоз (сопствени превоз послодавца) или запослени нема трошкове (нпр. станује у непосредној близини па нема потребу за коришћењем превоза), послодавац нема обавезу да му надокнађује ове трошкове, јер их запослени није ни имао.

Суд даље наводи више пута потврђиван став у судској пракси да уколико запосленом није обезбеђен превоз (сопствени превоз послодавца) запослени има право на накнаду трошкова превоза само за дане када је долазио на посао. За дане одсуствовања са рада (викенди, боловања, годишњи одмор, плаћено и неплаћено одсуство) послодавац нема обавезу да запосленом надокнађује ове трошкове јер их запослени није ни имао, имајући у виду да није ни долазио на посао.

Суд наводи да из закона и ПКУ произлази да је накнада за превоз покриће трошкова доласка и одласка са рада у периоду у коме је запослени радно ангажован, при чему се прописима ни на који начин не условљава остваривање овог права (раздаљина места рада од места становања, обраћање посебним захтевом, прилагање рачуна, карата за превоз и сл.)

Суд закључује да су две ствари одлучне за оцену основаности захтева запосленог за накнаду трошкова превоза: удаљеност места становања од места рада, као и присутност запосленог на раду. Уколико та удаљеност доводи запосленог у ситуацију да му је превоз до посла објективно потребан, послодавац је у обавези да му ове трошкове и исплати. Начин на који ће запослени фактички прећи ову раздаљину (сопствено возило, такси превоз, јавни линијски превоз) није од утицаја у ситуацији када послодавац није општим актом предвидео мерила, критеријуме и начин остваривања овог права. Једини лимит који закон прописује, како суд наводи, је да се ти трошкови признају у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Запослени има право на накнаду ових трошкова у периоду у ком је радио, при чему законска одредба ни на који начин не условљава остваривање овог права раздаљином од места рада до места становања.

У конкретном случају, а према приказу релевантних чињеница у поступку, запослена је преузела карту за градски превоз, које су касније враћене послодвацу и Градској управи града, обзиром да су садржале податке о личности, што је било супротно закону. Наводи се да се послодавцу нико није обратио од запослених, па ни конкретна запослена са било каквим наводима или примедбама да је превоз неадекватан и да превозне карте не могу да се користе. Суд је става да запослени у реализацији овог права треба да има активну улогу. Активна улога запослене је у конкретном случају изостала, те суд сматра да се запослена преузимањем карте фактички сагласила са накандом трошкова превоза на наведени начин, односно да је послодавац обезбеђивањем бесплатне карте испуно своју обавезу из посебног колективног уговора па самим тим да у том делу тужбени захтев није основан.

Када је у питању пресуда Гж1 2198/2018 након цитирања релавантних одредаба закона суд наводи да је у складу са Законом о раду обавеза послодавца да запосленом надокнади трошкове превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Превозном картом у јавном саобраћају сматра се издатак по основ превоза запосленог од места становања до места рада. Суд наводи да се законом не прецизира врста карте (једнократна дневна или месечна) нити се прецизирају услови под којима ће послодавац утврдити удаљеност места рада од места становања запосленог, али да закон јасно упућује да се трошкови превоза надокнађују запосленом у складу са општим актом и уговором о раду. Наведено према ставу овог суда значи да послодавац треба својим општим актом или уговором о раду са запосленим да утврди ближе услове и критеријуме под којима запослени ово право може да оствари. Уколико послодавац то не учини, одредбе закона и ПКУ примењују се непосредно што би даље значило да ако се ради о накнади трошкова превоза запослених у граду, где функционише градаски превоз, послодавац треба да надокнади запосленом превоз у висини превозне карте за градски превоз који функционише у том граду. При том, удаљеност места становања запосленог од места рада у сваком случају мора бити толика да запослени има реалну потребу за коришћењем превоза, при чему није од значаја да ли јавни превоз користи или на посао иде сопственим превозом или пешице.

Посебни колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (како важећи, тако и претходни) на јасан начин дефинише да се под јавним саобраћајем подразумева градски, приградски и међуградски саобраћај. Нови посебни колективни уговор за разлику од претходног уводи само додатно право запосленог и на накнаду трошкова за перонску карту.

У конкретном случају послодавац (школа) је донела правилник којим уређује услове, начин, рокове и висину накнаде трошкова превоза, међутим наведеним правилником се признаје само накнада трошкова превоза у приградском и међуградском саобраћају, али не и у градском, те се овим општим актом предвиђају мања права запосленог од оних прописаних Законом о раду и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, па се одредбе закона и ПКУ непосредно примењују.

На крају, суд, имајући у виду непосредну примену закона и посебног колективног уговора, наводи да из тих прописа произлази да је накнада за превоз покриће трошкова доласка и одласка са рада у периоду у коме је запослени фактички радио, при чему се цитираним прописима ни на који начин не условљава остваривање овог права у смислу раздаљине од места рада до места становања, обраћања посебним захтевом и прилагањем рачуна, карата и слично.

Међутим, за оцену основаности захтева запосленог за накнаду трошкова превоза прецизира да је релевантна удаљеност места становања од места рада и присутност запосленог на раду. Дакле, запослени има право на накнаду ових трошкова само када је фактички радио, а што се удаљености тиче, уколико та удаљеност доводи запосленог у ситуацију да му је превоз до посла и натраг објективна потреба, послодавац је у обавези да му те трошкове исплати, при том, начин на који ће запослени путовати, није од утицаја у ситуацији када општим актом послодавац није уредио мерила и критеријуме, као и начин остваривања овог права. Једино ограничење које закон прописује је да се трошкови превоза признају у висини превозне карте у јавном саобраћају.

Закључци суда

Суд је у наведеним одлукама извео одређене закључке дајући нам на тај начин одговоре на врло честа питања у пракси око остваривања овог права запослених односно испуњавања обавезе послодавца, уважавајући специфичности регулисања овог права Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

На првом месту, као најзначајније издваја се питање обавезе доношења општег акта на нивоу образовне установе односно послодавца којим ће се ближе уредити остваривање овог права.

Суд јасно у својим одлукама наводи да и Закон о раду упућује да се трошкови превоза надокнађују запосленом у складу са општим актом и уговором о раду, те да у складу са тим послодавац треба да донесе општи акт којим ће уредити критеријуме и начин остваривања овог права. Користећи одредницу “треба“ суд јасно стаје на становиште да не постоји обавеза послодавца да донесе овакав општи акт, али да би то било препоручљиво. Уколико послодавац такав акт не донесе, одредбе Посебног колективног уговора и Закона о раду примењиваће се директно.

Са друге стране, приликом доношења оваквог општег акта којим се регулише ово питање, мора се узети у обзир и предвидети свака ситуација у пракси, уважавајући све околности конкретног места, постојања градског превоза, његове покривености, алтернативне начине превоза и њихов обрачун у недостатку јавног градског превоза и сл., те ни на који начин не ограничавати права запослених на начин којим би им био омогућен мањи обим права по овом основу од оног прописаног Законом и посебним колективним уговором.

Када су у питању одлуке суда, које су и повод за писање овог коментара, у оба случаја одговори на постављена питања су дати са аспекта закона и посебног колективног уговора, имајући у виду да у једном случају општи акт на нивоу послодавца није постојао, а у другом је давао мања права од оних која предвиђају прописи. Дакле, наведено је врло важно и неопходно имати у виду за разумевање проблематике као и закључака судова о питању накнаде трошкова запослених у просвети.

У оба случаја тужбени захтев је био уперен против школе као послодавца, што је по ставу суда правилна пасивна легитимација.

Скрећемо пажњу да сам Посебни колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика као послодавца одређује установу.

Дакле, у спору за исплату накнаде трошкова превоза запосленом у школи, пасивно је легитимисана само школа као самостално правно лице у којој је то право стечено, а не и град из чијих буџетских средстава се ова накнада трошква финансира у смислу чл. 189. став 1 тач 6) Закона о основама система образовања и васпитања. Тужилац није у радноправном односу са градом већ са конкретном установом, те се и у складу са тим намеће изнети закључак.

Није на одмет на овом месту напоменути да је питање пасивне легитимације било актуелно код остваривања и других права запослених у образовним установама, да су ставови судова у почетку били различити имајући у виду да се средства најчешће обезбеђују за већину тих права у буџетима јединица локалних самоуправа, међутим накнадно је судска пракса уједначена те се стало на становиште да је пасивно легитимисана школа.

У светлу скорашњих полемика у јавности око накнаде трошкова превоза оним запосленима који на посао долазе бициклом и с тим у вези немају доказ о насталим трошковима, врло је важно истаћи да је у обе ове одлуке заузет став да је ирелевантно на који начин запослени долази на посао.

Суд наводи да начин на који ће запослени фактички прећи ову раздаљину (сопственим возилом, такси превозом, јавним линијским превозом, бициклом, пешице…) није од утицаја у ситуацији када послодавац није општим актом предвидео мерила, критеријуме и начин остваривања овог права. Једини лимит који закон прописује, како суд наводи, је да се ти трошкови признају у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Такође идентичан став у обе одлуке суд заузима у вези раздаљине од места становања до места рада, наводећи да та раздаљина у сваком случају мора бити толика да запослени има реалну потребу за коришћењем превоза, те да се прописима ни на који начин не условљава остваривање овог права у смислу раздаљине од места рада до места становања.

Међутим, треба истаћи да је раздаљина од места становања до места рада једно од кључних ствари код утврђивања постојања права запосленог на исплату накнаде трошкова превоза. Наиме, у оба случаја суд истиче да је за оцену основаности захтева запосленог за накнаду трошкова превоза релевантна удаљеност места становања од места рада и присутност запосленог на раду, те да запослени има право на накнаду ових трошкова само када је фактички радио, што би значило да се изузимају периоди годишњих одмора, боловања, плаћаног и неплаћеног одсуства и сл,. а што се удаљености тиче, неопходно је да удаљеност доводи запосленог у ситуацију да му је превоз до посла и натраг објективна потреба.

Такође, у оба случаја суд истиче да прописи, односно закон и посебан колективни уговор, ни на који начин не условљавају ово право запосленог, осим јединог лимита да се трошкови признају у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Дакле, оне образовне установе односно послодавци који нису донели општи акт којим се ближе уређује ова материја, не могу од запослених захтевати да се за остваривање овог права морају обраћати посебним захтевом, да морају подносити доказе у виду рачуна или купљених карата.

Уместо закључка

Значај ове две судске одлуке ни на који начин није већи од свих других старијег датума, а у којима се одлучивало о захтевима запослених за исплату трошкова превоза, али наведене одлуке на један свеобухватан начин покривају питање остваривања овог права у ситуацији када се на страни послодавца јављају установе образовања.

Ове одлуке суда подсећају, да и сам закон и посебни колективни уговор упућују на детаљније регулисање овог права општим актом и/или уговором о раду са запосленим, али дају и целовиту слику о остваривању овог права директно на основу закона и посебног колективног уговора било да општи акт којим се ближе уређују критеријуми за остваривање овог права на нивоу установе не постоји, или постоји али је њиме предвиђено мање права од оних прописаних законом и посебним колективним уговором.

Анализом наведених одлука, са освртом на релевантне одредбе прописа као и сумирањем закључака суда односно одговора на сва напред наведена питања, потрудили смо се да дамо свој допринос разумевању овог права запослених, а ради што исправнијег поступања и избегавања непотребних спорова.

 ПРАВИЛНИК О НАКНАДИ ТРОШКОВА ПРЕВОЗА ЗА ДОЛАЗАК НА РАД И ОДЛАЗАК СА РАДА ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСТАВЉЕНИХ ЛИЦА У ГРАДСКОЈ УПРАVI GRADA VRANJA