*dr Vesna Simović-Zvicer[[1]](#footnote-1)*

**NAKNADA ZARADE**

Pravo na naknadu zarade je, kao i pravo na zaradu, neotuđivo pravo koje pripada zapošljenom umjesto zarade i u slučajevima kada je zapošljeni odsutan s rada iz nekog opravdanog razloga. Opravdani razlozi su nabrojani u članu 102 Zakona o radu i mogu se grupisati na sljedeće razloge:

* plaćeno odsustvo za godišnji odmor i zbog državnih i vjerskih praznika u kojima se ne radi odnosno u drugim slučajevima plaćenog odsustva, koji su predviđeni u članu 87 ZOR-a;
* odazivanje na poziv državnih organa: u vezi s ovim slučajem treba navesti dvije napomene: 1) u ovom slučaju poslodavac će imati pravo na refundaciju isplaćenih sredstava na ime naknade zarade zapošljenom od organa na čiji je poziv zapošljeni odsustvovao s rada; i 2) zapošljeni neće imati pravo na naknadu zarade po ovom osnovu ukoliko je odsutan s rada zbog nekog angažmana od strane državnog organa za koji dobija naknadu za rad od tog organa;
* stručnog usavršavanja – koje se obavlja po nalogu poslodavca ili ako se radi o prekvalifikaciji, dokvalifikaciji i osposobljavanju za rad na drugim poslovima (npr. ukoliko dođe do prestanka potrebe za radom zapošljenog, ovo je jedna od mjera koju poslodavac može iskoristiti, ukoliko ima mogućnosti da zapošljenog osposobi za rad na nekom drugom radnom mjestu);
* korišćenje odsustava koja imaju za cilj pomirenje profesionalnih i porodičnih obaveza (porodiljsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo i odsustvo radi njege đeteta);
* učešće u radu organa poslodavca ili organa sindikata: ukoliko je internim aktima poslodavca (npr. statutom) predviđeno učešće zapošljenih u nekom od organa poslodavca, dok se odsustvo s rada zbog učešća u radu organa asindikata predviđa kolektivnim ugovorom (pri tome, može se predviđeti učešće u radu organa kako sindikata na nivou poslodavca, tako i granskog sindikata i sindikata na nivou države, nezavisno od toga da li se radi o reprezentativnim sindikatima);
* odbijanje zapošljenog da radi zbog toga što nijesu sprovedene propisane mjere zaštite i zdravlja na radu: ovo pravo je predviđeno Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu, koji u članu 33 predviđa da zapošljeni ima pravo da odbije da radi u sljedećim slučajevima: 1) ako prethodno nije upoznat sa svim opasnostima ili štetnostima, odnosno rizicima na radu ili ako mu poslodavac nije obezbijedio propisani zdravstveni pregled; 2) ako prijeti neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nijesu sprovedene propisane mjere zaštite i zdravlja na radu, sve dok se te mjere ne obezbijede; 3) ako na sredstvu za rad nijesu obezbijeđene propisane mjere zaštite i zdravlja na radu i time mu je neposredno ugrožen život i zdravlje. U slučaju da zapošljeni odbije da radi, dužan je da se pisano obrati poslodavcu radi preduzimanja mjera koje po mišljenju zapošljenog nijesu sprovedene, a ako poslodavac smatra da zahtjev zapošljenog nije opravdan, dužan je da odmah obavijesti Inspekciju rada.
* drugi slučajevi koji mogu biri predviđeni kolektivnim ugovorom koji obavezuje poslodavca (opšti, granski i kolektivni ugovor kod poslodavca) i ugovorom o radu.

**Privremena spriječenost za rad zbog bolesti**

Privremena spriječenost za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju je jedan od slučajeva u kojima zapošljeni ima pravo na naknadu zarade. U skladu s članom 37 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju, to će biti sljedeće situacije: bolest ili povreda (na radu ili van rada); stavljanje pod zdravstveni nadzor ili se nad njima sprovodi karantin; ako je zapošljeni izolovan kao kliconoša ili zbog pojave zaraze u domaćinstvu; ako je određen da njeguje oboljelog člana uže porodice; ako je spriječen da radi zbog dobrovoljnog davanja krvi, organa, tkiva i ćelija; i ako je određen za pratioca oboljelog lica upućenog na liječenje ili ljekarski pregled u drugo mjesto, odnosno dok traje bolničko liječenje. U skladu s članom 40 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju, naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad određuje se najmanje u visini od 70% od osnova za naknadu, s tim što se može utvrditi veći iznos kolektivnim ugovorom. Ipak, zakon predviđa slučajeve u kojima će zapošljeni imati pravo na naknadu zarade u visini 100% od osnova, i to u slučaju: spriječenosti za rad usljed profesionalne bolesti i povrede na radu (osim za posljedice koje su nastupile usljed profesionalne bolesti i povrede na radu), održavanja trudnoće (liječenja prijetećeg abortusa), kao i dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa; kao i zbog liječenja osnovne bolesti i stanja, i to: malignih bolesti, hemofilije, cistične fibroze, epilepsije, multiple skleroze, mišićne distrofije, cerebralne paralize, paraplegije i kvadriplegije, sistemskih auto imunih bolesti, hronične bubrežne insuficijencije (dijaliza), HIV i karantinskih bolesti i psihoze, kao i usljed njege đeteta oboljelog od malignih bolesti. Osim navedenih slučajeva, naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad u visini 100% od osnova obezbjeđuje se i osiguranim licima s urođenim nedostatkom gornjih ili donjih ekstremiteta, slijepim i gluvonijemim licima.

Osnov za obračun naknade zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad je prośek osnovne zarade (kojoj se u smislu ove zakonske norme dodaje poseban dio zarade i uvećanje zarade po osnovu minulog rada), odnosno naknade zarade koju je zapošljeni ostvario u posljednjih 12 mjeseci koji prethode mjesecu u kome je nastupila privremena spriječenost za rad. Kao što se iz ove odredbe može zaključiti, prilikom utvrđivanja osnova za naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad ne uzima se uvećanje zarade po osnovu prekovremenog, noćnog rada i rada u dane državnih praznika, kao ni dio zarade za radni učinak.

Naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad dužan je da obračuna i isplati poslodavac, s tim što po isteku 60 dana privremene spriječenosti za rad, naknadu zarade obračunava i isplaćuje poslodavac, a Fond za zdravstveno osiguranje poslodavcu refundira isplaćena sredstva.[[2]](#footnote-2)U skladu s članom 41 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju, Fond za zdravstveno osiguranje refundira poslodavcu isplaćenu naknadu zarade u visini od 70% od osnova za naknadu, a najviše do iznosa koji ne može biti veći od jedne prośečne zarade zapošljenih u Crnoj Gori u prethodnoj godini, po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike. Ako je u pitanju naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće (liječenja prijetećeg abortusa), poslodavac ima pravo na refundaciju do iznosa koji ne može biti veći od dvije prośečne zarade zapošljenog u Crnoj Gori u prethodnoj godini, po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike. U vezi s ovom odredbom treba ukazati da je poslodavac u slučaju odsustva s rada dužan da zapošljenoj isplati zaradu u visini 100% od osnova (nezavisno od toga da li je taj iznos veći od dvije prośečne zarade i nezavisno od toga da li će poslodavcu biti refundiran cijeli iznos).

Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju predviđa i slučajeve u kojima zapošljeni neće imati pravo na naknadu zarade, a to su: ako je sam zapošljeni prouzrokovao privremenu spriječenost za rad; ako za vrijeme privremene spriječenosti za rad obavlja privrednu ili drugu djelatnost, bez obzira da li ostvaruje prihod od te djelatnosti; ako je sprečavao ozdravljenje, odnosno osposobljavanje za rad; ako se bez opravdanog razloga ne podvrgne liječenju, osim ako za liječenje nije potreban pristanak predviđen posebnim propisima; ako se bez opravdanog razloga ne javi izabranom doktoru ili izabranom timu, odnosno komisiji za ocjenu sposobnosti ili se ne odazove na ljekarski, odnosno komisijski pregled u zakazano vrijeme; ako u vrijeme korišćenja prava na privremenu spriječenost za rad promijeni mjesto boravka, osim u cilju liječenja, u skladu sa zakonom. Osim nevedenih slučajeva, naknada zarade ne pripada ni licima koja su na izdržavanju kazne zatvora i licima kojima je izrečena mjera bezbjednosti obavezno psihijatrijsko liječenje i čuvanje u zdravstvenoj ustanovi i mjera obavezno liječenje alkoholičara i narkomana.

U slučaju duže spriječenosti za rad (10 mjeseci u kontinuitetu odnosno 12 mjeseci u toku kojih je bilo ukupno deset mjeseci spriječenosti za rad s prekidima), Fond za zdravstveno osiguranje je dužan da osiguranika upiti na ocjenu radne sposobnosti, odnosno invalidnosti u postupku pred Fondom PIO. Fond PIO je dužan da izvrši ocjenu radne sposobnosti, odnosno invalidnosti u roku do 60 dana od dana podnošenja zahtjeva za ocjenu radne sposobnosti i za to vrijeme naknadu zarade obezbjeđuje Fond za zadravstevno osiguranje, a po isteku tog roka, naknadu zarade obezbjeđuje Fond penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore. Pravo na naknadu zarade prestaje kada rješenje o utvrđenoj invalidnosti postane pravosnažno, u skladu s propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

**Prekid rada bez krivice zapošljenog**

U ovom članu se uređuje pravo zapošljenog na naknadu zarade u slučaju da je došlo do prekida rada kod poslodavca bez njegove krivice. U cilju sprječavanja eventualnih zloupotreba ovog instituta od strane poslodavca, u stavu 2 ovog člana takstativno su nabrojani slučajevi u kojima poslodavac može prekinuti rad, a to su:

* prekid zbog problema u poslovanju poslodavca: u konkretnom slučaju važno je istaći da se radi o problemima u poslovanju koji su uzrokovani objektivnim okolnostima (npr. nemogućnost realizacije projekta, kvar na mašinama i sirovinama i sl.);
* prekid zbog zabrane obavljanja djelatnosti od strane nadležnog državnog organa: u konkretnom slučaju se radi o zabrani rada od strane nadležne inspekcije, koja u skladu s članom 15, stav 1, tačka 3 Zakona o inspekcijskom nadzoru, ima ovlašćenje da radi otklanjanja utvrđenih nepravilnosti poslodavcu zabrani rad. Osim inspektora rada, to ovlašćenje mogu imati i drugi inspektori ukoliko uoče nepravilnosti u oblasti za koju su ovlašćeni da vrše nadzor (zavisno od djelatnosti koju poslodavac obavlja), kao i drugi nadležni organi (npr. zbog zaštite zdravlja, bezbjednosti i u drugim slučajevima zaštite opšteg interesa);
* prekid uzrokovan prirodnim nepogodama (npr. požar, poplava, zemljotres i sl.);
* i prekid u drugim slučajevima koji su predviđeni kolektivnim ugovorom.

U slučaju prekida rada koji je nastao bez krivice zapošljenog on ima pravo na naknadu u visini 60% osnova za naknadu, a osnov čini njegova prośečna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu i ne može biti niža od minimalne zarade u Crnoj Gori. Međutim, u skladu sa stavom 5 ovog člana, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu se može predviđeti i veći iznos naknade zarade po ovom osnovu. Tako, Opšti kolektivni ugovor (koji se primjenjuje na sve zapošljene u Crnoj Gori) predviđa da će zapošljeni u ovom slučaju imati pravo na naknadu zarade u iznosu od 70% osnova za naknadu.

U cilju dodatne zaštite zapošljenih, predviđene još neke obaveze za poslodavca, i to:

* poslodavac je dužan u slučaju prekida rada da zapošljenom uruči pisani akt koji sadrži: razlog za prekid rada, trajanje prekida rada i visinu naknade zarade. Iako se u stavu 3 to ne precizira, podrazumijeva se da se pisani akt zapošljenom treba uručiti prije nego što dođe do prekida rada (npr. ako su razlozi za prekid rada problemi u poslovanju), osim ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da to uradi iz razloga koji se vezuju za višu silu, kada bi trebalo da odluku donese čim se za to stvore uslovi.
* naknadu zarade, čiji iznos je predviđen u stavu 1 ovog člana, poslodavac može da isplaćuje najduže četiri mjeseca u toku jedne kalendarske godine. U vezi s ovom odredbom se mogu postaviti tri pitanja, i to:
1. Može li poslodavac ukoliko prekid rada traje i duže od četiri mjeseca da nastavi da isplaćuje naknadu zarade u iznosu od 60% od osnovice (ili u iznosu koji je predviđen kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu)? Odgovor na ovo pitanje bi bio: ukoliko prekid rada traje duže od četiri mjeseca, poslodavac će nakon četiri mjeseca biti u obavezi da zapošljenom isplaćuje naknadu zarade u punom iznosu, odnosno 100% od osnova.
2. Može li se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu predviđeti duži period u kojem poslodavac može da isplaćuje naknadu zarade u iznosu od 60% od osnovice (ili u iznosu koji je predviđen kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu)? Odgovor na ovo pitanje dat je u članu 6 ZOR-a, koji predviđa da kolektivni ugovor i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zapošljenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni ovim zakonom. U suprotnom, takve odredbe bi bile ništave.
3. Može li se ova odredba primijeniti samo ako dođe do totalnog prekida rada kod poslodavca ili se može primijeniti i u slučaju prekida rada u dijelu poslodavca? Imajući u vidu razloge zbog kojih se primjenjuje ova norma, mišljenja sam da se odredba o naknadi zarade u slučaju prekida rada bez krivice zapošljenog može primijeniti i ako dođe do prekida rada bilo u jednom ili više organizacionih djelova (npr. pogona) kod poslodavca.

Naknada zarade za lica koja se nalaze u izolaciji

U vezi s pitanjem u kom iznosu treba obezbijediti naknadu zarade zapošljenima koji su izolovani zbog coronavirusa, mišljenja sam na zapošljenima treba obezbijediti naknadu u iznosu 100% od osnova. Ovo iz sljedećih razloga:

Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju ("Sl. list CG", br. 6/2016, 2/2017, 22/2017, 13/2018 i 67/2019) u članu 4, stav 4 predviđa da naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad u visini od 100% od osnova za naknadu obezbjeđuje se osiguranom licu i zbog liječenja osnovne bolesti i stanja, između ostalog i u slučaju karantinskih bolesti. Nadalje, Zakon o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti ("Sl. list CG", br. 12/2018) u članu 6 definiše karantinske bolesti kao zarazne bolesti čiji se uzročnici prenose vazduhom i kontaktom i koje imaju visoku stopu smrtnosti, odnosno koje predstavljaju veliku opasnost po zdravlje stanovništva, zbog čega se u slučaju njihove pojave ili sumnje na njihovu pojavu primjenjuju mjere karantina i striktne izolacije (kuga, hemoragične groznice osim hemoragične groznice sa bubrežnim sindromom, kao i druge zarazne bolesti koje utvrdi Ministarstvo). Pravilnikom o bližim uslovima i načinu organizovanja i sprovođenja zdravstvenog nadzora i karantina i uslovima koje treba da ispunjavaju objekti za smještaj u karantin ("Sl. list CG", br. 13/2020) ne pominje se COVID – 19, kao novo oboljenje, ali je u članu 3 ovog pravilnika predviđeno da se odnosi i na ''oboljenja koja predstavljaju prijetnju po međunarodno javno zdravlje ili postoji epidemija i rizik od oboljevanja od zaraznih bolesti koje se mogu unijeti u državu i koje mogu ugroziti zdravlje stanovništva''. Imajući u vidu da je Pravilnikom o listi zaraznih bolesti nad kojima se sprovodi epidemiološki nadzor i protiv kojih se primjenjuju mjere sprječavanja i suzbijanja zaraznih bolesti i definicijama slučajeva zaraznih bolesti ("Sl. list CG", br. 20/2019 i 23/2020) prepoznat je Infectio Coronaviralis (COVID-19), te da je Ministarstvo zdravlja dana 26.marta 2020. godine donijelo Naredbu o proglašenju epidemije zarazne bolesti COVID 19, to sam mišljenja da zapošljenima treba obezbijediti pravo na naknadu zarade u iznosu 100% od osnova, kao i u slučaju ostalih karantinskih bolesti.

1. Tekst predstavlja izvod iz Komentara Zakona o radu, Centar za radno i poslovno pravo, Podgorica, 2020.

e-mail: doo.crpp@gmail.com [↑](#footnote-ref-1)
2. U skladu sa Zakonom o obaveznom zdravstvenom osiguranju, refundacija se ne vrši potrošačkim jedinicama budžeta Crne Gore, budžeta lokalne samouprave, kao i potrošačkim jedinicama nad kojima te potrošačke jedinice vrše nadzor u skladu s posebnim zakonom. [↑](#footnote-ref-2)