*Doc. dr Vesna Simović-Zvicer[[1]](#footnote-0)*

**PRAVO NA ZARADU**

Zarada predstavlja jedan od bitnih elemenata pojma radnog odnosa i jedno od osnovnih individualnih prava zapošljenih. Zakonom o radu utvrđuju se osnovni principi od kojih treba polaziti prilikom obračuna i isplate zarade, elementi zarade, osnovi za njeno uvećanje, koji se razrađuju kroz kolektivni ugovor i ugovor o radu.

U stavu 94, stav 2 Zakona o radu sadržan je princip da se zarada obračunava i iskazuje u bruto iznosu, to znači da se pored zarade u neto iznosu, koja se isplaćuje zapošljenom uzimaju u obzir i porezi i doprinosi za obavezno socijalno osiguranje (penzijsko i invalidsko, zdravstveno i osiguranje za slučaj nezapošljenosti). Osim toga, precizirano je da se zaradom smatraju i naknada zarade i druga primanja koja je zapošljeni ostvario u toku mjeseca kod poslodavca.

Sadržinu bruto zarade čine: osnovna zarada, posebni dio zarade, uvećanja zarade i dio zarade po osnovu radnog učinka ukoliko je ostvaren. Pod **osnovnom zaradom** se podrazumijeva zarada koju zapošljeni ostvari za puno radno vrijeme (40 časova sedmično, odnosno može i manje, ukoliko je puno radno vrijeme drugačije utvrđeno kolektivnim ugovorom) ili vrijeme koje se izjednačava s punim radnim vremenom (misli se na skraćeno radno vrijeme) i koja je ostvarena za standardni radni učinak, u propisanim uslovima rada. Ovako definisana osnovna zarada se dobija pomoću sljedeće formule: **K x OVK**

„K“ je koeficijent složenosti poslova, koji zapravo podrazumijeva svojevrsno vrednovanje radnih mjesta kod poslodavca.

„OVK“ je obračunska vrijednost koeficijenta.

Koeficijent složenosti poslova i obračunska vrijednost koeficijenta najprije se utvrđuju kolektivnim ugovorom (na nivou države, grane i kod poslodavca), a ako nema kolektivnog ugovora na nivou poslodavca, poslodavac ova pitanja može urediti samostalno, odnosno svojim aktom. Pri tome, treba imati u vidu dvije činjenice:

* poslodavac svojim aktom ne može predviđeti nepovoljnija rješenja (niže koeficijente) u odnosu na na koja su za tu vrstu poslova predviđena Opštim kolektivnim ugovorom ili granskim kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje i na tog poslodavca;
* ukoliko poslodavac samostalno uređuje navedena pitanja, a imajući u vidu da su ona od suštinskog značaja za ekonomske interese zapošljenih, mišljenja sam da je poslodavac dužan u postupku donošenja akta da zatraži i razmotri mišljenje sindikata, u skladu s članom 193 ZOR-a.

Zakonom o radu je ostavljena mogućnost da se način utvrđivanja koeficijenta složenosti poslova i obračunske vrijednosti koeficijenta drugačije urede posebnim zakonom. Tako, Zakon o zaradama u javnom sektoru predviđa drugačiji način utvrđivanja osnovne zarade. Naime, osnovna zarada zapošljenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta predviđenog za grupe i podgrupe u koje je raspoređeno njegovo zvanje s obračunskom vrijednošću koeficijenta koju utvrđuje Vlada Crne Gore. Osim toga, obračunsku vrijednost koeficijenta utvrđuje Vlada na prijedlog Ministarstva finansija (koji je obavezan da prethodno obavi pregovore s predstavnicima reprezentativnih sindikata – iako se u zakonu to eksplicitno ne navodi, podrazumijeva se da se radi o sindikatima čija je reprezentativnost utvrđena na nivou države).

**Posebni dio zarade** se „dodaje“ na osnovnu zaradu i koji se utvrđuje kolektivnim ugovorom i ne može biti manji od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta koja je utvrđena kolektivnim ugovorom na nivou Crne Gore. To znači da se i posebni dio zarade oporezuje. Ovo rješenje je prisutno u našem pravnom sistemu od 01.01.2011. godine, kada je na snagu stupio Opšti kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Opšteg kolektivnog ugovora ("Sl. list CG", br. 65/10 od 15.11.2010. godine), koji je u članu 5 predviđao da topli obrok i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora nemaju karakter naknade u neto iznosu, već predstavljaju startni dio mjesečne zarade i čine dio bruto zarade zapošljenog koji se oporezuje.

**Radni učinak** je jedan od elemenata na osnovu kojih se utvrđuje zarada. U skladu sa stavom 1 ovog člana, radni učinak se vrijednuje na osnovu dvije grupe kriterijuma, i to:

* kvalitet i obim obavljenog posla,
* zalaganje i odnos zapošljenog prema radnim obavezama

I dok se prva grupa za vrednovanje radnog učinka može utvrditi kroz normative i standarde, koji su mjerljive jedinice, druga grupa kriterijuma može biti problematična u praksi – s aspekta njihovog vrednovanja kroz odgovarajuće jednice mjere. Ipak možemo konstatovati da radni učinak zapravo odražava rezultate rada koje zapošljeni ostvaruje na radnom mjestu za koje je zasnovao radni odnos ili za poslove radnog mjesta na koje je raspoređen aneksom ugovora o radu, odnosno nalogom poslodavca.

Zakonom o radu je predviđeno da se način vrednovanja radnog učinka vrši najprije kolektivnim ugovorom kod poslodavca, a poslodavac može ova pitanja utvrditi svojim aktom jedino ako kod poslodavca ne postoji reprezentativni sindikat. Primjećujemo da je ovo rješenje drugačije u odnosu na rješenje iz člana 95, stav 3 ZOR-a, koje se odnosi na utvrđivanje koeficijenta složenosti poslova i obračunske vrijednosti koeficijenta, a koji se mogu utvrditi kolektivnim ugovorom ili aktom poslodavca, ukoliko ne postoji kolektivni ugovor na nivou poslodavca (dakle, u članu 95, stav 2 odsustvo reprezentativnog sindikata nije kao uslov za donošenje akta poslodavca). U svakom slučaju prilikom utvrđivanja normativa i standarda za vrednovanje radnog učinka, rezultate rada treba vrednovati u odnosu na sljedeće kriterijume: stepen iskorišćenosti radnog vremena, sredstava rada, sirovina i drugih materijala i sl. Međutim, radni učinak zavisi ne samo od subjektivnih kriterijuma, već i od objektivnih kriterijuma, odnosno pretpostavki za rad (kao što su: uslovi rada, obezbijeđenost sredstava rada, primijenjenost mjera zaštite i zdravlja na radu, međuljudski odnosi na radu i sl.).

Treba napomenuti da se radni učinak može odraziti na iznos zarade zapošljenog (bilo kroz povećanje ili umanjenje zarade), ali može imati posljedice i po njegov radno-pravni status. Tako, u članu 172, stav 1, tačka 2 ZOR-a je predviđeno da poslodavac može zapošljenom otkazati ugovor o radu i izbog neostvarivanja rezultata rada.

Treba napomenuti da se zarada zapošljenog utvrđuje za prośečan, tj. standardni radni učinak, a ako nijesu utvrđeni normativi i kriterijumi za vrednovanje radnog učinka, smatraće se da je zapošljeni ostvario standardni radni učinak. To znači da mu poslodavac ne bi mogao umanjiti zaradu, pozivajući se na neostarivanje radnog učinka. Zakon o radu predviđa kriterijume za uvećane osnovne zarade, i to:

* Radni staž zapošljenog: pri tome se ne definiše da li je to ukupan radni staž zapošljenog ili je to radni staž ostvaren kod tog poslodavca, što znači da će se ovo pitanje detaljnije urediti kolektivnim ugovorom;
* rad noću: pod kojim se, u skladu s članom 70, stav 1 ZOR-a, podrazumijeva rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do šest časova narednog dana;
* rad u dane državnog i vjerskog praznika;
* prekovremeni rad: podrazumijeva se pravo na uvećanje zarade za svaki sat rada koji je duži od broja sati za koje je zapošljeni zaključio ugovor o radu. To znači da će zapošljeni imati pravo na uvećenja zarade po osnovu prekovremenog rada i u slučaju da je zaključio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, npr. na 20 sati, za svaki sat u toku sedmice za koji radi duže od tih 20 sati.

Važno je napomenuti da se uvećava osnovna zarada, što znači da se procenat uvećanja odnosi samo na taj dio zarade, a ne i na poseban dio zarade i dio zarade za radni učinak.

Zakon o radu ostavlja mogućnost da pored navedenih kriterijuma za uvećanje zarade, kolektivnim ugovorom predvide i neki drugi kriterijumi (kao što je npr. rad neđeljom).

**Jednaka zarada za rad iste vrijednosti**

Zakon o radu u članu 99 afirmiše jedan od osnovnih principa u radnom pravu, od kojeg treba polaziti prilikom utvrđivanja zarade, a koji podrazumijeva da svaki zapošljeni treba da ima neotuđivo pravo na zaradu, pri čemu ukoliko ostvaruje rad iste vrijednosti kao i njegove kolege, mora imati i istu zaradu. U stavu 2 ovog člana je precizirano što se podrazumijeva pod radom iste vrijednosti, odnosno koje kriterijume treba da ispunjava pojedinačni zapošljeni da bi mogao uspjeti u sporu ukoliko mu je isplaćena manja zarada u odnosu na njegove kolege. Naime, potrebno je da zapošljeni obavlja poslove radnog mjesta za koje se traži isti nivo kvalifikacije obrazovanja i stručne kvalifikacije; da je za obavljanje tih poslova predviđen isti stepen odgovornosti; da ima iste uslove rada i naročito da ima iste rezultate rada (već smo rekli da poslodavac može zapošljenom umanjiti zaradu ukoliko ne ostvaruje predviđene rezultate rada). Dakle, možemo zaključiti da poslodavac ne može isplaćivati različitu zaradu za rad iste vrijednosti. Pri tome, ova odredba, za razliku od ranijih rješenja se odnosi na sve zapošljene, nezavisno od njihovog pola, tj. upoređivanje zarada se ne vrši samo u odnosu na muškarce i žene , već npr. zapošljena može pokrenuti spor za zaštitu prava i ukoliko ostvaruje manju zaradu u odnosi na svoju koleginicu koja obavlja rad iste vrijednosti). Ovđe je važno istaći još jednu napomenu: pod radom iste vrijednosti se ne podrazumijeva samo rad na istim radnim mjestima, već rad na bilo kojem radnom mjestu kod poslodavca za koje se traži ista stručna sprema i koje ispunjava ostale kriterijume koji su previđeni u stavu 2 ovog člana, ali i šire od toga – može se odnositi i na zapošljene koji obavljaju različit rad (uključujući i pod različitim uslovima, pa čak i u različitim organizacionim cjelinama kod poslodavca) koji je ipak iste vrijednosti u cjelini. Koncept rada iste vrijednosti podrazumijeva poređenje relativne vrijednosti poslova ili zanimanja koja mogu uključivati različite vrste vještina, odgovornosti ili uslova rada koji su, međutim, iste vrijednosti u cjelini. Pri tome, i u ovom slučaju od značaja su poslovi koje je zapošljeni *de facto* obavljao, nezavisno od toga da li je na tim poslovima zaključio ugovor o radu ili ih je obavljao po nalogu poslodavca.

**Ugovorena zarada**

Ugovorena zarada, koja se razlikuje od zarade iz člana 94, stav 3 po tome što poslodavac i zapošljeni u ugovoru o radu utvrđuju cjelokupni iznos zarade koja pripada zapošljenom za obavljeni rad. Dakle, u konkretnom slučaju nema koeficijenta na osnovu kojeg se utvrđuje zarada, a nema ni ostalih djelova zarade (kao što je posebni dio zarade). Ono što je novina u odnosu na ranije rješenje je što je u ovom članu precizirano da se ugovorena zarada može predviđeti samo za određena radna mjesta, odnosno određene kategorije zapošljenih, i to: za direktora, menadžera ili za drugog zapošljenog koji obavlja poslove od posebnog značaja za poslodavca. Pri tome, pod ovom posljednjom kategorijom zapošljenih podrazumijevaju se zapošljeni koji obavljaju neku vrstu manadžerskih poslova, odnosno specifičnih poslova koje obavlja samo taj zapošljeni. U suprotnom, ukoliko bismo pojam „poslovi od posebnog značaja za poslodavca“ preširoko tumačili povrijedili bismo princip jednake zarade za rad iste vrijednosti, koji je razrađen kroz odredbe člana 99 ZOR-a, što bi značilo da bi poslodavac bio dužan da nadoknadi štetu onim zapošljenima koji su obavljali rad iste vrijednosti, a kojim zarada nije isplaćena u istom iznosu. Ipak, u stavu 1 ovog člana je dozvoljeno da se kolektivnim ugovorom utvrde i drugi slučajevi u kojima poslodavac može sa zapošljenim utvrditi zaradu u ugovoru o radu.

Jedno od važnih pitanja koje se odnosi na ugovorenu zaradu jeste i da li zapošljeni u ovom slučaju imaju pravo na uvećanja zarade koja su predviđena u članu 98 ZOR-a? Odgovor na ovo pitanje je dat u stavu 2 ovog člana, koji podazumijeva da zapošljeni može imati pravo na uvećanja zarade, ali samo u slučaju da je to predviđeno ugovorom o radu. To znači, ukoliko u ugovoru o radu imamo utvrđenu ugovorenu zaradu, a nemamo predviđeno pravo uvećanje po osnovu prekovremenog, noćnog i minulog rada i rada u dane praznika, zapošljeni neće imati pravo na uvećanja po ovim osnovima, iako je radio npr. noću, prekovremeno i sl. Posebno interesantno je da neće imati pravo ni na uvećanje po osnovu minulog rada, što znači da će u toku čitavog perioda trajanja radnog odnosa u ovom slučaju imati pravo na zaradu u fiksnom iznosu.

**Minimalna zarada**

Minimalna zarada kao institut koji je prisutan u našem pravnom sistemu od 2003 godine, ima za cilj da obezbijedi egzistencijalni minimum za najslabije plaćenu kategoriju zapošljenih, iako to nije decidno navedeno u stavu 1 ovog člana, već se samo navodi da se ona odnosi na standardni radni učinak i puno radno vrijeme (odnosno vrijeme koje se izjednačava s punim radnim vremenom). Međutim, imajući u vidu prethodno nevedeni cilj minimalne zarade, ona bi trebalo da se odnosi samo na najjednostavnije poslove kod poslodavca-koji trebaju biti izraženi kroz koeficijent složenosti poslova. Ovđe je još važno napomenuti da minimalna zarada ima za cilj ne samo zaštitu zapošljenih koji obavljaju najjednostavnije poslove, već i zaštitu interesa poslodavca, a to je onemogućavanje nelojalne konkurencije na osnovu niskih zarada (tzv. socijalni damping).

Zakon o radu nakon izmjena iz 2024. godine predviđa različite iznose minimalne zarade, a zavisno od nivoa kvalifikacije koja je predviđena za ardno mjesto na kojem je zapošljeni raspoređen. Tako je predviđeno da minimalna zarada u neto iznosu, ne može biti niža od 600,00 eura za zapošljene na radnim mjestima do V nivoa kvalifikacije obrazovanja, odnosno 800,00 eura za zapošljene na radnim mjestima sa VI i višim nivoom kvalifikacije obrazovanja. Treba napomenuti da se kolektivnim ugovorom može predviđeti i veći iznos minimalne zarade, s tim što se ona uvijek određuje u odnosu na prośečnu zaradu u Crnoj Gori. U tom smislu, zakonom su predviđena mjerila za utvrđivanje minimalne zarade, i to: opšti nivo zarada u zemlji; troškovi života i promjene u njima (pri tome se misli na minimum potreba zapošljenog i ekonomski faktori, uključujući i zahtjeve privrednog razvoja, nivo produktivnosti i potreba da se dostigne i odredi visok nivo zapošljenosti.

**Druga primanja zapošljenog**

Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu mogu biti predviđena i druga primanja koja zapošljeni mogu ostvariti uz zaradu. To mogu biti sljedeća prava: jubilarne nagrade, novčane/solidarne pomoći zapošljenima, naknade putnih troškova i dnevnica za službena putovanja u zemlji i inostranstvu, otpremnine prilikom odlasku u penziju, naknade za povećane troškove rada i boravka na terenu, troškovi „zimnice“, razni bonusi – u slučaju ostvarenih pozitivnih rezulata u poslovanju i sl. S tim u vezi, kolektivni ugovor i ugovor o radu treba da predvide i osnov za obračun navedenih naknada, kao i uslovi za njihovo ostvarivanje (pri čemu treba voditi računa o odredbama zakona koje se odnose na zabranu diskriminacije u pogledu ostvarivanja prava iz rada i po osnovu rada).

Međutim, ova druga primanja neće ulaziti u osnov prilikom obračunavanja otpremnine (bilo da se radi o otpremnini zbog prestanka potrebe za radom, prestanka radnog odnosa po sili zakona, sporazumom ili u slučajevima otkaza ugovora o radu-u kojima je predviđeno pravo zapošljenog na otpremninu, o čemu će biti riječi u okviru poglavlja koje se odnosi na prestanak radnog odnosa).

**Obračun i isplata zarade**

Zarada se isplaćuje na tekući račun zapošljenog. Pri tome, obaveza poslodavca je da zaradu isplati najmanje jednom mjesečno, a precizniji rokovi (npr. do 5. u mjesecu) treba da budu predviđeni kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Poslodavac ima obavezu da svakog mjeseca prilikom isplate zarade (ili naknade zarade) zapošljenom uruči obračun zarade. Nepoštovanje navedenih obaveza za posljedicu ima prekršajnu odgovornost kako poslodavca kao pravnog lica, tako i odgovornog lica kod poslodavca.

Poslodavac ima obavezu da i u slučaju kada na dan dospjelosti (koji je preciziran kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu) nije isplatio zaradu ili dio zarade, odnosno naknade zarade, da do kraja tog mjeseca (u kojem je dospjela isplata) zapošljenom uruči obračun zarade, odnosno naknade zarade. Najvažnija novina u Zakonu o radu je ta da u navedenom slučaju obračun zarade ima snagu izvršne isprave. To znači da zapošljeni da bi namirio ovo svoje potraživanje prema poslodavcu ne mora da vodi postupak mirnog rješavanja spora ili postupak pred sudom, već može direktno preko izvršitelja da namiri svoje potraživanje (pri čemu mora voditi računa o roku zastarjelosti potraživanja, koji je u ovom slučaju iznosi četiri godine).

**Obustava zarade i naknade zarade**

Novčano potraživanje prema zapošljenom poslodavac može naplatiti obustavljanjem od njegove zarade (ili dijela zarade) samo u sljedećim slučajevima:

– ako je sproveden postupak u slučajevima koji su utvrđeni zakonom: u konkretnom slučaju se misli na disciplinski postupak, u kojem se kao jedna od disciplinskih sankcija može izreći i novčana kazna ili na postupak za utvrđivanje materijalne odgovornosti zapošljenog;

– na osnovu pravosnažne odluke suda;

– uz pristanak zapošljenog: pri čemu pristanak treba da bude dat u pisanoj formi.

Kada je u pitanju iznos zarade, odnosno naknade zarade koji se može prinudno obustaviti, predviđena je zaštitna norma, odnosno gornji limit preko kojeg se zarade ne može obustaviti. Tako, ako je u pitanju presuda suda koja se odnosi na obavezno izdržavanje, onda se može obustava uzvršiti do jedne polovine zarade, odnosno naknade zarade, a u svim ostalim slučajevima obustava ne može preći 1/3 zarade, odnosno naknade zarade zapošljenog. U vezi s ovim rješenjima treba napomenuti da su drugačija rješenja sadržana u Zakonu o izvršenju i obezbjeđenju, koji u članu 103 predviđa da se izvršenje na zaradi i naknadi zarade može odrediti i sprovesti do iznosa od jedne polovine tih primanja. Ipak, razlika je opravdana, jer Zakon o radu u ovom članu definiše situacije u kojima poslodavac neposredno naplaćuje potraživanje prema zapošljenom uskraćivanjem zarade ili njenog dijela (a ne preko javnog izvršitelja).

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-0)