

7.	ПРЕПОРУКА	Прописати да се код права запосленог на накнаду зараде, под просечном зарадом подразумева зарада у коју нису укључени исплаћени регрес, бонус, новогодишњи и други ваучери, тринаеста плата и други видови награђивања.
	регулаторно тело (надлежно за спровођење)	Министарство рада и социјалне политике
	пропис који треба изменити и/или допунити	Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09)
	начин спровођења	Подношење Влади Нацрта закона којим ће се предложити допуна Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) тако што ће се прописати да се под просечном зарадом у смислу чл. 114-117. Закона о рада, сматра зарада у коју носу укључени исплаћени регрес, бонус, новогодишњи и други ваучери, тринаеста плата и други видови награђивања.
	рок за спровођење	31.03.2010. године
	нацрт-предлог прописа чије усвајање треба да предложи регулаторно тело	<p style="text-align: center;">НАЦРТ ЗАКОНА О ИЗМЕНИ ЗАКОНА О РАДУ</p> <p style="text-align: center;">Члан 1.</p> <p>У Закону о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) после члана 117. додаје се нови члан 117а, који гласи:</p> <p style="text-align: center;">„Члан 117а.</p> <p>Под просечном зарадом у смислу чл. 114-117. овог закона, сматра се зарада у коју нису укључени исплаћени регрес, бонус, новогодишњи и други ваучери, тринаеста плата и други видови награђивања запосленог.“</p> <p style="text-align: center;">Члан 2.</p> <p>Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.</p>
	подносилац иницијативе	1) Америчка привредна комора у Србији (<i>American Chamber of Commerce in Serbia</i>) 2) „Afarge BFC“ Беочин

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ ПРЕПОРУКЕ

КРАТАК ОПИС ПРОБЛЕМА

Чл. 114.-117. Закона о раду прописује у којим случајевима запослени има право на накнаду зараде, као и да се та накнада зараде исплаћује у висини (најчешће процентуално одређено) просечне зараде у претходна три месеца. Проблем постоји када је запосленом у неком од претходна три месеца исплаћен бонус, регрес, новогодишњи и други ваучери, тринаеста плата или неки други вид награђивања, тако да би запослени у ситуацији када има право на накнаду зараде (нпр. док је на годишњем одмору) примио знатно већу зараду него да ради, будући да је просечна зарада у претходна три месеца знатно увећана услед исплате неког од видова награђивања. Овим се остали запослени (којима нису исплаћени овакви бонуси у периоду од три месеца пре годишњег одмора) доводе у неравноправан положај. Такође, овим се повећавају трошкови послодавцу, што у крајњој инстанци може довести до тога да послодавац одлучи да не исплаћује овакве видове стимулација запослених.

ПОЗИТИВНИ ЕФЕКТИ – УШТЕДЕ

Усвајањем предложене препоруке, обезбеђује се једнакост међу запосленима у остваривању права на накнаду зараде, смањују се могуће злоупотребе овог права, обезбеђује се правна сигурност и смањују трошкови послодавцима.

ДЕТАЉНО ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

У чл. 114.-117. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) прописује се у којим случајевима запослени има право на накнаду зараде, као и да се та накнада зараде исплаћује у висини (најчешће процентуално одређено) просечне зараде у претходна три месеца.

Међутим, имајући у виду да запослени има право на накнаду зараде у висини просечне месечне зараде нпр. за време годишњег одмора, јављају се ситуације да у случају када су запосленом у неком од претходна три месеца пре годишњег одмора исплаћени регрес, бонус, новогодишњи и други ваучери, тринаеста плата или други видови награђивања запосленог, запослени прима знатно већу зараду за месец у коме је био на годишњем одмору, будући да је просечна зарада у претходна три месеца прилично увећана услед исплате неког од видова награђивања запосленог. Ово повећава трошкове послодавцу и може, у крајњој инстанци, довести до тога да послодавац одлучи да не исплаћује овакве видове стимулације запослених.

Постојећа ситуација најбоље се сагледава на практичном хипотетичком примеру.

Пример:

Запослени на месту продавца је имао сатницу од 439,89 динара за месец новембар, док је у истом месецу његова просечна зарада по сату за претходна три месеца износила 495,86 динара. С обзиром да је овај запослени остварио најбољи резултат у продаји скутера у сезони, послодавац одлучује да га, током новембра награди скутером, чија је вредност 65.250,24 динара, што се третира као зарада, тако да на овај износ послодавац плаћа порезе и доприносе. У децембру сатница истог запосленог по основу уговорене основне зараде и радног учинка износи 382,5 динара (дакле, за време проведено на раду), а његова просечна зарада по сату за претходна три месеца износи 622,7 динара или 62,7% више од уговорене зараде, док у јануару сатница по основу уговорене основне зараде и радног учинка износи 399,9 динара, а његова просечна зарада по сату за претходна три месеца износи 614,5 динара или 53,7% више од уговорене зараде. Одласком на годишњи одмор у децембру или јануару, овај запослени за време годишњег одмора прима зараду која је 62,7 односно 53,7% већа од његове уговорене зараде. На овако вештачки увећану зараду послодавац поново плаћа сразмерне порезе и доприносе. Дакле, запослени поново бива награђен за нешто за шта је већ добио награду, али само док је на годишњем одмору, док послодавац поново бива опорезован за увећану зараду коју није намеравао да исплати.

Дакле, бонуси, регреси и сличне награде које послодавац исплаћује по својој природи су такве да се исплаћују једнократно, као награда запосленом за учинак у конкретном периоду (нпр. у претходној календарској години) или за успешно обављен конкретан посао. Садашње одредбе доводе до тога да се исплаћени бонус и слични видови награђивања запосленог преносе и у месец у коме се користи годишњи одмор, што свакако није била интенција послодавца, нити је запослени тако нешто очекивао, јер је већ једном награђен за свој учинак.

Са стране запосленог ово може довести до ситуације да се на овај начин мотивише одлазак на годишњи одмор уместо да се мотивише рад и упосленост, као и већа продуктивност и ефикасност, у чему је и суштина награђивања запослених. Осим тога, „на мала врата“ уводи се могућност злоупотребе годишњег одмора у циљу својеврсног стицања без основа одређених новчаних средстава. Што се тиче послодавца, он је у буџету за текућу годину предвидео одређена

средства за стимулације запослених – регресе, бонусе, ваучере и сличне видове награђивања, као и за зараде. Применом постојеће одредбе члана 114. Закона о раду и вештачким увећавањем зарада, лимит који је послодавац предвидео за награђивање запослених, али и за зараде, врло брзо се пробија, а послодавац није у могућности да предвиди у којој висини ће имати расходе у ту сврху, што за крајњу последицу има одустанак послодавца од исплате различитих видова награда запосленима.

Прихватањем предложене измене предметне одредбе ствара се могућност да послодавац, уместо одустанка од исплате награда запосленом, настави са том праксом, која одговара запосленима, а и послодавцу, будући да се ствара позитивна радна атмосфера и, тиме, већа продуктивност, а да при томе исто не изазива високе непројектоване трошкове на име зарада за послодавца, како је то сада случај. На овај начин долази се до законског решења које је дугорочно прихватљиво за послодавца и повољно за запосленог, уместо садашње ситуације која је само у првом тренутку повољна за запосленог, али на дужи рок може значити обуставу свих видова награђивања од стране послодавца.

С друге стране, поставило се питање да ли се предложеном изменом доводе у неповољан положај запослени који су у претходном периоду били на боловању и примали 65% зараде? Овде треба истаћи да је чланом 115. Закона о раду, примање за време боловања недвосмислено дефинисано као накнада зараде, а не као зарада, тако да се у случају одсуствовања због боловања у претходна три месеца, за време годишњег одмора који би потом уследио, за обрачун зараде не узима тај износ већ основна зарада. У смислу наведеног изјашњава се и Министарство рада, запошљавања и социјалне политике у мишљењу број 011-00-00667/2006-02 од 13.6.2006. године. Према овом мишљењу, с позивањем на члан 115. Закона на раду, утврђује се да основица за обрачун накнаде зараде је зарада остварена за претходна три месеца која претходе месецу у коме је наступила привремена спреченост за рад, те да запосленом коме у претходна три месеца није исплаћивана зарада већ накнада зараде (нпр. дуготрајно боловање), а у месецу у коме се врати на рад поново одсуствује са рада, обрачун накнаде зараде се врши на основицу коју чини уговорена основна зарада увећана за „минули рад“. На овај начин дефинитивно се отклања бојазан да би запослени у случају коришћења годишњег одмора након боловања примио умањену зараду, што би било неправедно.

ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА ВАЖЕЋЕГ ПРОПИСА ЧИЈА СЕ ИЗМЕНА ПРЕДЛАЖЕ

„Члан 117а.

Под просечном зарадом у смислу чл. 114-117. овог закона, сматра се зарада у коју нису укључени исплаћени регрес, бонус, новогодишњи и други ваучери, тринаеста плата и други видови награђивања запосленог.“