

УСЛОВИ ЗА УМАЊЕЊЕ ЗАРАДЕ

Доношење правилника којим се уводи могућност да се запосленом умањи зарада мимо могућности за умањење зараде које су утврђене колективним уговором представља утврђивање неповољнијих услова рада и мањих права запосленим лицима од права која су им дата законом и колективним уговором, што значи да се одредбе таквог правилника не могу применити.

Из образложења:

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је запосленог код туженог, а тужени му је умањео зараду по основу лошијег финансијског резултата. Против таквог поступка тужилац није затражио судску заштиту. Првостепени суд је усвојио његов тужбени захтев, а тужени је против такве пресуде изјавио жалбу.

По оцени Апелационог суда, жалба је неоснована.

Одредбом члана 106. Закона о раду прописано је да се зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде. Одредбом члана 107. став 1. истог закона прописано је да се основна зарада одређује на основу услова, утврђених правилником о организацији и систематизацији послова, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду, док се, према ставу 2. истог члана, радни учинак одређује на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама, а став 3. прописује да се општим атком утврђују елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка из ст. 1. и 2. овог члана.

Колективни уговор туженог не прописује финансијски резултат који је запослени остварио у одређеном периоду као основ за умањење зараде запосленог, већ радни учинак запосленог, који се процењује у зависности од квантитета и квалитета посла и односа запосленог према радним обавезама. Увођењем финансијских резултата туженог као критеријума за умањење зараде запосленог, које је извршено Правилником о утврђивању критеријума за утврђивање радног учинка запослених, послодавац је створио неповољније услове рада и дао мања право запосленима од права утврђених законом и колективним уговором код послодавца, па је на овај начин поступио у супротности одредби члана 8. Закона о раду. Финансијски резултат туженог могао би послужити као критеријум за умањење зараде уколико би био уговорен уговором о раду или колективним уговором туженог, што у овој конкретној правној ствари није био случај, а правилник, у ситуацији постојања колективног уговора, као резултата сагласности воља послодавца и запослених, суштински треба да представља акт који ће омогућити примену колективног уговора, односно акт који својим нормама само детаљније разређује и уређује елементе о којима је постигнута воља уговорених страна, не мењајући, посебно не умањујући право запослених призната колективним уговором као правним актом веће правне снаге. *(Пресуда Апелационог суда у Крагујевцу, Гж1-2988/11 од 16. новембра 2012)*