

**UMANJENJE ZARADE ZAPOSLENOM I OTKAZ UGOVORA O RADU ZBOG POVREDE
RADNE OBAVEZE****Zakon o radu****čl. 104 do 107 i član 179**

Ocena rada zaposlenog

Sentenca:

Kad je poslodavac u propisanom postupku ocenio rad zaposlenog po obimu i kvalitetu i potom doneo rešenje o umanjenju zarade i rešenje o otkazu zbog povrede radne obaveze, neosnovano je isticanje zaposlenog da je za svoje propuste u radu sankcionisan dva puta.

Iz obrazloženja:

"Prema utvrđenom činjeničnom stanju, tužilac je bio u radnom odnosu kod tuženog na poslovima tehničara za šalterske poslove, a poslednjih godina na šalteru "R.", gde se vrši prijem svih vrsta pošiljki, vrednosnih pisama, paketa i dr. Tužilac je duže vreme jedan deo svog posla obavljao na neprofesionalan način, odnosno nije vodio računa o tome da otisak žiga na pošiljkama bude potpuno vidljiv, pa je ispisivao vinjete rukom, što je bilo zabranjeno raspisima tuženog od 17.8.1999. godine i 11.8.2004. godine. Tužilac u takvim slučajevima nije vršio storniranje transakcije u knjigu "S.", nego je vršio ručno pisanje na poštanskoj nalepnici, a zbog navedenih propusta tužiocu je umanjena zarada u visini od 20% za mart mesec 2006. godine. U isto vreme, korisnik poštanske usluge J. V. je, dana 8.3.2006. godine, izvršio pritužbu na rad tužioca upravniku, navodeći da mu je od strane tužioca naplaćena veća poštarina, o čemu je upravnik obavestio šefa službe u S. M., po čijem nalogu su, od 9.3.2006. godine, instruktori vršili kontrolu rada tužioca i utvrdili nepravilnosti u radu tužioca. Instruktori su ponovo došli u kontrolu dana 23.3.2006. godine i o rezultatima kontrole, dana 30.3.2006. godine, dostavili su izveštaj o radu tužioca, po kojem je tužilac u periodu od 9.3. do 23.3.2006. godine, prilikom prijema za prenos međunarodnih preporučenih pošiljki, vrednosnih pošiljki i preporučenih pošiljki, pogrešno obračunavao i od korisnika PTT usluga naplaćivao veće iznose poštarine od onih propisanih cenovnicima poštanskih usluga u unutrašnjem i međunarodnom saobraćaju, tako što je obračunavao i naplaćivao posebne usluge koje korisnici nisu tražili, a više naplaćene iznose zadržavao za sebe, čime je nepropisno i nesavesno izvršavao radne obaveze, nanoseći tako štetu kako korisnicima usluga, tako i poslodavcu, s tim što je lepio manje poštanskih marki i na taj način smanjivao svoje zaduženje u blagajni platnog prometa, a razliku u novcu prisvajao za sebe i tako, za ukupno šesnaest pošiljki, prisvojio iznos od 1.442,50 dinara. Tuženi je upozorio tužioca da su se stekli uslovi za otkaz ugovora o radu, te je o istom tražio mišljenje sindikata.

Usled navedenih propusta tuženi je, 19.5.2006. godine, doneo rešenje broj... kojim prestaje radni odnos tužiocu i istom se otkazuje ugovor o radu broj... od 21.2.2002. godine i Aneks broj 1 Ugovora o radu broj... od 1.11.2005. godine, a iz razloga što je tužilac, radeći na navedeni način, izvršio povrede radnih obaveza...

(...)

Odredbom člana 105. stav 1. Zakona o radu (dalje: Zakon) propisano je da se zarada iz člana 104. stav 1. ovog zakona sastoji od zarade za obavljene rad i vreme provedeno na radu, zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Zarada je pravo koje se stiče i ostvaruje radom, primenom principa - za isti rad ista zarada kod istog poslodavca. Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu odgovara ovakvom pojmu zarade. Zarada po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonus, premije, stimulacije i razni oblici "13-te plate") odgovara navedenom pojmu zarade ako se vezuje za radni učinak, stvaralaštvo u radu, rezultate rada i druge lokalne pokazatelje uspešnosti rada.

Odredbom člana 106. Zakona propisano je da se zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu sastoji od osnovne zarade, dela zarade za rad i učinak i uvećane zarade. Odredbom člana 107. Zakona, u stavu 1. propisano je da se osnovna zarada određuje na osnovu uslova, utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu, a u stavu 2. propisano je da se radni učinak određuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama. U stavu 3. navedene zakonske odredbe propisano da se opštim aktom utvrđuju elementi za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka iz st. 1. i 2. ovog člana.

Saglasno citiranim zakonskim odredbama, osnovna zarada utvrđuje se na osnovu uslova i vremena rada. Uslovi rada utvrđuju se Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova iz člana 24. Zakona, a tiču se poslova za koje je zaposleni zasnovano radni odnos po ugovoru o radu. To su: stepen stručne spreme, radna sposobnost, radno iskustvo i drugi posebni uslovi za rad na poslovima koji su zaposlenom povereni. Vreme rada se utvrđuje rasporedom radnog vremena, u smislu člana 55. Zakona, a tiče se punog, odnosno nepunog radnog vremena. Puno radno vreme omogućuje punu zaradu. S njim je izjednačeno skraćeno radno vreme. Nepuno radno vreme omogućuje srazmerno smanjenu zaradu. Međutim, zarada se ne ostvaruje na osnovu utvrđenog, nego ostvarenog, realizovanog radnog vremena, odnosno na osnovu vremena stvarno provedenog na radu. Ako je zaposleni bio na radu pola radnog vremena, njegova zarada će biti 50% manja od one koja je utvrđena za puno radno vreme, bez obzira na to što je on u radnom odnosu s punim radnim vremenom. Zarada se ostvaruje po osnovu rada, a ne radnog odnosa. Tu važi pravilo: koliko rada toliko i zarade. S obzirom na to, osnovna zarada se određuje prema časovima izvršenog, a ne projektovanog rada, odnosno prema

časovima provedenim na radu, koji se evidentiraju svakodnevno. Osnovna zarada (zajedno sa zaradom po osnovu radnog učinka) učestvuje u ukupnoj zaradi za obavljani rad i vreme provedeno na radu, a predstavlja i osnovicu za utvrđivanje uvećane zarade i zarade pripravnika.

Prema stavu 2. odredbe člana 107. Zakona, radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljanog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama. Kvalitet se utvrđuje na osnovu merila za kakvoću, koja se utvrđuju zavisno od prirode posla, ali i od stepena iskorišćenosti sredstava rada, ušteta, škarta i drugih parametara. Obim se utvrđuje na osnovu merila za količinu obavljenog posla, koja se, zavisno od karaktera rada, izražava brojem, dužinom, težinom, veličinom, energijom ili na koji drugi način. Odnos prema radnim obavezama utvrđuje se na osnovu merila za disciplinu rada, koja se tiču organizacije rada i poslovanja, režima zaštite na radu, zalaganja, poštovanja rokova, urednog dolaženja na rad, saradnje, komunikacije i spremnosti da se pomogne i sl. Ona se obično iskazuje opisnom ocenom. Kada se merila kvaliteta, obima i odnosa prema radu udruže, dobija se deo zarade za radni učinak, odnosno zarada po osnovu radnog učinka.

Prema stavu 3. odredbe člana 107. Zakona, elementi za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka iz st. 1. i 2. ovog člana utvrđuju se opštim aktom. Pod opštim aktom podrazumevaju se kolektivni ugovor i pravilnik o radu (koji se donosi kada ne postoje uslovi za zaključenje kolektivnog ugovora kod poslodavca). Jedan od ova dva akta najdirektnije utiče na oblikovanje elemenata za utvrđivanje osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka. Elementi osnovne zarade i elementi zarade za radni učinak se oblikuju ustanovljavanjem merila za njihovo vrednovanje, na osnovu kojih se iz meseca u mesec vrši obračun i isplata zarade.

Pre donošenja rešenja o umanjenju zarade tuženom od 20%, saglasno citiranim odredbama Zakona, prethodila je ocena rada zaposlenih kod tuženog po osnovu obima i kvaliteta od 3.4.2006. godine, a predmet ocene je bilo izvršavanje radnih obaveza ne samo tužioca, već više lica zaposlenih kod tuženog. Budući da tužilac u spornom periodu nije obavljao poslove u skladu sa raspisima tuženog od 17.8.1999. godine i 11.8.2004. godine, već je iste obavljao nepropisno i nesavesno, pa samim tim i nekvalitetno, to mu je zarada za mesec mart 2006. godine, u skladu sa odredbom člana 107. stav 2. Zakona, umanjena za 20%, a u skladu sa kvalitetom i obimom obavljenog posla, kao i njegovim odnosom prema radnim obavezama. Tužiocu zarada nije umanjena zbog učinjene povrede radne obaveze, već iz napred navedenih razloga. Zbog povrede radne obaveze doneto je rešenje o prestanku radnog odnosa tužioca i otkazu ugovora o radu, te su neosnovani navodi revizije da je tužilac za svoje propuste u radu sankcionisan dva puta od strane tuženog."

(Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 205/2010 od 6.7.2010. godine)