

Rokovi za isplatu zarade, evidencija zarade, zaštita zarade i zastarelost potraživanja

Rokovi za isplatu zarade zaposlenima utvrđeni su odredbama člana 110. Zakona prema kojoj je poslodavac dužan da zaposlenima isplati zaradu najmanje jedamput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec. Opštim aktom ili ugovorom o radu može se predvideti isplata zarade i u drugim rokovima (nedeljno, mesečno i sl.), s tim što mora biti najmanje jedamput mesečno, nakasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Zarada se isplaćuje samo u novcu. Jedini izuzetak za koji Zakon predviđa mogućnost isplate zarade u naturi je prema odredbama 45. Zakona, kod zaključenja ugovora o radu sa kućnim pomoćnim osobljem, gde je utvrđeno da se može ugovoriti i isplata dela zarade u naturi, pri čemu se uglavnom misli na obezbeđivanje smeštaja i ishrane.

Evidencija zarade

Odredbom člana 121 Zakona, propisana je obaveza poslodavca da prilikom svake isplate zarade i naknade zarade zaposlenom dostavi obračun, koji predstavlja izvršnu ispravu.

Izmenama Zakona, data je mogućnost da se obračun na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade, može dostaviti zaposlenom i u elektronskoj formi.

Podzakonskim aktom propisana je sadržina obračuna zarade, odnosno naknade zarade koji će se primenjivati počev od zarade za septembar 2014. godine.

Članom 122. Zakona, propisana je obaveza poslodavca da vodi mesečnu evidenciju zarade i naknade zarade.

U stavu 2. istog člana Zakona, propisano je koje podatke treba da sadrži evidencija, a to su podaci o zaradi po odbitku poreza i doprinosa i ostalim odbicima iz zarade za svakog zaposlenog.

Evidenciju potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje ili drugo lice koje ono ovlasti. Novina je da ovu evidenciju više ne potpisuje zaposleni.

Zaštita zarade i naknade zarade

Jedno od osnovnih prava zaposlenog iz radnog odnosa je pravo na odgovarajuću zaradu. Poslodavac ne može zaposelnom da obustavi određeni iznos iz zarade bez saglasnosti zaposlenog, osim:

1. ako postoji pravosnažna sudska presuda (u ovom slučaju obustava iz zarade, odnosno naknade zarade može da bude najviše jedna trećina zarade).
2. ako je to zakonom predviđeno (samodoprinos i sl).
3. ako se obustava vrši po osnovu prethodno date saglasnosti zaposlenog za kupovinu preko administrativne zarade, članarina zaposlenog, zajam i sl.

Zastarelost novčanog potraživanja

U članu 196. Zakona utvrđeno je da sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana kada je oštećenik doznao za štetu, odnosno pet godina od kada je šteta nastala (**član 376. Zakona o obligacionim odnosima**). Ovi rokovi zastarelosti prekidaju se pokretanjem tužbe ili ako dužnik (poslodavac) prizna dug (**član 387 i 388 Zakona o obligacionim odnosima**).

Kada su upitanju zarada i naknada zarade, navedeni rokovi zastarelosti počinju da teku od dana kada je poslodavac bio obavezan da ih isplati zaposelnom, a to je kraj narednog meseca za prethodni mesec, u skladu sa odredbom člana 110. Zakona o radu.

U drugim slučajevima ostvarivanja prava zaposlenih, kao što su topli obrok, regres za godišnji odmor, naknada za prevoz na rad i sa rada, dnevnice za službeni put i sl. Rok se računa od dana kada je u skladu sa aktom poslodavca nastala obaveza obezbeđenja navedenog prava.

Literatura: Računovodstvena praksa – 15-16/2014