

*Prof. dr Aleksandar Radovanov,*  
red. prof. na Pravnom fakultetu za privredu i pravosuđe u Novom Sadu  
*Dr Zoran N. Orelj,* advokat u Apatinu

## NOVČANA PRIMANJA ZAPOSLENIH\*

**SAŽETAK:** Zarade i druga novčana primanja su osnovna i najvažnija novčana primanja zaposlenog, to je glavni izvor njegovih sredstava za egzistenciju, njegov interes i motiv da stupi u radni odnos. Zarade zaposlenih predstavljaju takođe interes i za poslodavca, jer se zajedno sa dobiti izdvajaju iz iste novostvorene vrednosti. Poslednji u nizu zainteresovanih za ovaj radnopravni institut jeste država, jer zarade predstavljaju značajan faktor socijalno-materijalne sigurnosti ljudi i društveneno-ekonomske stabilnosti društva. Cilj ovog istraživanja je da se uz analizu odredbi Zakona o radu i Zakona o porezu na dohodak građana, putem poznatih naučnih metoda, dođe do boljeg uspostavljanja zakonske regulativne koja će dovesti do stabilnijih odnosa između zainteresovanih, a time i većeg kvaliteta obavljanja posla i efekata koje posao sam po sebi donosi.

**Ključne reči:** zarade, zaposleni, novčana primanja, vrednosti, naknade

### 1. NOVČANA PRIMANJA ZAPOSLENIH PO ZAKONU O RADU

Ustav i pozitivno radno zakonodavstvo predviđaju da zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, opštim aktom

---

\* Rad primljen 1. 12. 2014. godine.

(kolektivnim ugovorom) i ugovorom o radu, uvažavajući vreme provedeno na radu i ostvarene rezultate rada.<sup>1</sup>

U uslovima redovnog i normalnog rada i poslovanja postoje dve grupe primanja zaposlenih koja se isplaćuju: primanja koja se smatraju zaradom i primanja koja se ne smatraju zaradom.

„Zaradu, naknadu zarade i druga primanja zaposlenog valja razlikovati.<sup>2</sup> Zarada se ostvaruje isključivo radom. Naknada zarade se ostvaruje umesto zarade u određenim slučajevima odsustvovanja sa rada. Druga primanja se ostvaruju u određenim prilikama ili neprilikama i nisu neposredno uslovljena radom.”<sup>3</sup>

U teorijskom smislu, zarada i druga primanja su bitan elemenat pojma radnog odnosa, a u pozitivno-pravnom smislu ta primanja se tretiraju kao osnovno pravo iz radnog odnosa.<sup>4</sup>

## 2. PRIMANJA ZAPOSLENIH KOJA SE SMATRAJU ZARADOM

Osnovno obeležje radnog odnosa jeste njegova oneroznost, jer se nikada u random odnosu ne pretpostavlja besplatnost.<sup>5</sup>

Prema st. 1. čl. 104. postojećeg Zakona o radu, zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, opštim aktom i

<sup>1</sup> Šunderić, Borivoje, „Ustav i radno pravo”, Radno i socijalno pravo, – časopis za teoriju i praksu radnog i socijalnog prava br. 1–6/2006, „Promene u radnom i socijalnom zakonodavstvu”, Intermex, Beograd, 34; isto potvrđuju svi do sada doneti Zakoni o radu: čl. 81. Zakona o radu iz 2001. god. koji je objavljen u *Službenom glasniku RS*, 70/2001 i 73/2001 – ispr.; čl. 104. Zakona o radu iz 2005. god. koji je objavljen u *Službenom glasniku RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014

<sup>2</sup> Zarada (eng. Wage) ili plata (eng. Salary) su termini koji se po pravilu koriste kao sinonimi, koji izražavaju dva oblika (direktnih) primanja zaposlenih iste pravne prirode. Pravnu prirodu (pravni režim) zarade (plate) karakteriše nekoliko svojstava: zarada je (kao izraz sinalagmatske prirode ugovora o radu i radnog odnosa) novčano i drugo primanje zaposlenog u vezi sa (izvršenim) radom, preuzeto: G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, J. Pelissier, *op. cit.*, 490–491.

U međunarodnom radnom pravu koristi se sintagma – pravo na poštenu zaradu, a u evropskom nekomunitarnom radnom pravu, izmenjena evropska socijalna povelja zaradu stavlja u kontekst „pristojnog standarda življenja”. Pravo na „pravednu i povoljnu zaradu” (eng. Just and favorable), koja zaposlenom obezbeđuje egzistenciju dostojnu čoveka, sadržano je i u Opštoj deklaraciji o pravima čoveka UN (čl. 23, st. 3). Sa svoje strane, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima proklamuje pravo na pravedne uslove rada i obezbeđivanje pristojnog, čoveka dostojnog života (čl. 7). Pritom, pristojan standard življenja uključuje zadovoljenje osnovnih ekonomskih, socijalnih i kulturnih potreba, shodno nivou razvijenosti zajednice; Betten, L., *International labour law: selected issues*, Kluwer, Deventer,

1993. Request number: Law Library 15.251 10, 211 i 213.

<sup>3</sup> Ivošević, Zoran, Ivošević, Milan, *Komentar Zakona o radu*, Beograd, 2007, 74.

<sup>4</sup> Jovanović, Predrag, *Radno pravo*, VI izmenjeno i dopunjeno izdanje, Pravni fakultet u Novom sadu, Novi Sad, 2012, 278.

<sup>5</sup> Tintić, Nikola, *Radno i socijalno pravo*, Radni odnosi II, Zagreb, 1972, 303.

ugovorom o radu. U hijerarhijskom odnosu navedenih akata, po principu *favor laborem*,<sup>6</sup> najpovoljnija rešenja bi trebalo da se nalaze u ugovoru o radu. Zakonom o radu<sup>7</sup> se zaposlenima garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti kod istog poslodavca.

Iako je zarada pravo iz radnog odnosa za njeno ostvaranje nije dovoljno da taj odnos postoji. Zarada se stiče radom.<sup>8</sup>

Odredbom st. 2. čl. 104. Zakona, postavljen je princip da za isti rad poslodavac mora plaćati istu zaradu. Pod istim radom se podrazumeva rad na istovetnim poslovima. Pod radom iste vrednosti podrazumeva se, pored rada na istim poslovima, i rad na različitim poslovima. Različita zarada za rad iste vrednosti nije dopuštena.

Ovaj princip: „za rad iste vrednosti ista zarada”, važi samo kod istog poslodavca.

Ništavi su svi akti poslodavca koji su u suprotnosti sa zakonskom garancijom jednake zarade za rad iste vrednosti. Ovim se zaposlenom omogućuje pravo na naknadu štete. To pravo zaposlenom garantuje nadoknadu svih zaostalih primanja u slučaju povrede navedene zakonske garancije.

Zakon o radu u st. 3. čl. 104. precizira šta se podrazumeva pod pojmom: „rad iste vrednosti”. Određeno je da se za rad iste vrednosti zahteva:

- a) isti stepen stručne spreme;<sup>9</sup>
- b) ista radna sposobnost (stručnost, umešnost, veština);<sup>10</sup>
- c) isto radno iskustvo<sup>11</sup> i
- d) odgovornost i isti fizički i intelektualni rad.<sup>12</sup>

---

<sup>6</sup> U skladu sa načelom *in favor laborem*, kolektivnim i individualnim ugovorima o radu se mogu urediti povoljniji položaj i obim prava u odnosu na režim objektivnog prava.

<sup>7</sup> Korišćeni naziv: „Zakon o radu“, u ovom se radu koristi za Zakon objavljen u *Službenom glasniku RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014.

<sup>8</sup> Brajić, Vlajko, *Radno pravo, radni odnosi, drugi odnosi rada i socijalno osiguranje*, VI izmenjeno izdanje, Savremena administracija, Beograd, 2001, 211.

Na ovu konstataciju ukazuje i presuda Vrhovnog suda Srbije Rev. br. 6763/97 od 21. 1. 1998. god.

<sup>9</sup> Struka je širi pojam od zanimanja. Stručna sprema omogućava bavljenje grupom srodnih zanimanja, ali ne i zanimanja druge struke. U tom smislu je i rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 1896/93 od 3. 6. 1993. god.

Ivošević, Zoran, Ivošević, Milan, *Komentar Zakona o radu*, Beograd, 2004, 42–48;

<sup>10</sup> *Ibid.*, 93.

<sup>11</sup> Radno iskustvo je vreme provedeno na radu u obavljanju poslova koji su isti ili slični poslovima koji treba da se obavljaju. Ono se često poistovećuje sa radnim stažom, iako su to dva različita pojma. Radni staž je vreme rada provedeno na bilo kojim poslovima i zadacima, a radno iskustvo se stiče na određenim poslovima.

<sup>12</sup> Odgovornost se meri značajem poslova za ukupno organizovanje i funkcionisanje radnog procesa. Složeniji poslovi su najčešće i odgovorniji, mada to nije uvek slučaj konkretno kod poslova portira: posao je odgovoran a ne spada u grupu poslova koji su složeni za obavljanje.

Prema st. 1. čl. 105. Zakona o radu, zarada se sastoji od:

1. zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
2. zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca i
3. drugih novčanih primanja po osnovu rada koje je poslodavac dužan da isplaćuje.

## 2.1. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:

- *osnovne zarade* koja se određuje na osnovu uslova, utvrđenih pravilnikom o sistematizaciji radnih mesta (stepen stručne spreme, radna sposobnost, radno iskustvo) i vremena provedenog na radu (puno ili nepuno radno vreme);
- *dela zarade za radni učinak* koji se određuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama; i
- *uvećane zarade* koja se isplaćuje za rad na dan praznika koji je neradni dan – 110 % od osnovice; za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – 26 % od osnovice; za prekovremeni rad – 26 % od osnovice; po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca – najmanje 0,4 % od osnovice (do poslednjih izmena Zakona o radu iz 2014. godine obračun se vršio na ukupne godine radnog staža)<sup>13</sup>.

Ako su se istovremeno stekli uslovi na uvećanu zaradu po više osnova, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

**2.1.1. Osnovna zarada** predstavlja novčanu vrednost konkretnih poslova i zadataka na radnom mestu zaposlenog i potrebnog vremena rada na tim poslovima. Osnovna zarada se određuje na osnovu: uslova utvrđenih pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i vremena provedenog na radu.<sup>14</sup> Ona se određuje na osnovu uslova i vremena rada.

**Uslovi rada** utvrđuju se pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova a tiču se poslova za koje je zaposleni zasnovao ugovor o radu.

<sup>13</sup> Poslednje izmene su objavljene u *Službenom glasniku RS*, br. 75/2014; st. 2. čl. 108. Zakona glasi: „Pri obračunu minulog rada računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz čl. 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.”

<sup>14</sup> Regulisano čl. 107. st. 1. Zakona o radu.

**Vreme rada** se utvrđuje rasporedom radnog vremena u smislu čl. 55. Zakona o radu, a tiče se punog odnosno nepunog radnog vremena.

Osnovna zarada, zajedno sa zaradom po osnovu radnog učinka, učestvuje u ukupnoj zaradi za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, a predstavlja osnovicu za utvrđivanje uvećane zarade.

Prema odredbi čl. 107. st. 4. Zakona o radu omogućeno je da se kod poslodavca može utvrditi i veća osnovna zarada na osnovu elemenata iz opšteg akta.<sup>15</sup>

Za standardni učinak i puno radno vreme, novčani iznos osnovne zarade koji se ugovara sa zaposlenim ne može biti niži od minimalne zarade.

**2.1.2. Deo zarade za radni učinak.**– Odredbom čl. 107. st. 2. i 3. propisane su osnove za određivanje radnog učinka i određivanje mogućnosti pojedinih elemenata za utvrđivanje zarade po osnovu radnog učinka putem opšteg akta poslodavca.<sup>16</sup>

Radni učinak se određuje na osnovu:

- *Kvaliteta obavljenog posla*, koji se utvrđuje na osnovu merila za kakovću, a koja se merila utvrđuju zavisno od prirode posla, ili od stepena iskorišćenosti sredstava rada, ušteta, škarta i drugih parametara.
- *Obim obavljenog posla*, koji se utvrđuje na osnovu merila za količinu obavljenog posla, a koja količina se, zavisno od karaktera rada, izražava brojem, dužinom, težinom, veličinom, opsegom, energijom, ili na neki drugi način.
- *Odnos zaposlenog prema radnim obavezama*, utvrđuje se na osnovu merila discipline rada, koja se tiču organizacije posla, režima zaštite na radu, zalaganja, poštovanja rokova, urednog dolaženja na rad, saradnje i komunikacije i spremnosti da se pomogne sa ostalim zaposlenima.

Određivanje elemenata za utvrđivanje osnovne zarade i zarade za radni učinak, zakon je „prepustio” opštem aktu.

U slučaju uvećanja, odnosno umanjenja zarade, poslodavac je dužan da primeni kriterijume iz opšteg akta, odnosno ugovora o radu. O tome se ne donosi posebno rešenje jedino postoji obaveza poslodavca da u slučaju da to zaposleni zahteva, postoji obaveza poslodavca da navede razloge za takvu odluku.

**2.1.3. Uvećana zarada.**– Čl. 108. Zakona o radu regulisano je da zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom

<sup>15</sup> Ovo pravo za organ kod poslodavca proizilazi iz odredbe čl. 192. Zakona o radu.

<sup>16</sup> U slučaju utvrđivanja elemenata opštim aktom, moraju se utvrditi isti elementi i ugovorom o radu (čl. 33. st. 1. t. 10. i 11. Zakona o radu).

o radu.<sup>17</sup> Ovoj odredbi treba prići sa posebnom obazrivošću jer se sa njom ne sme narušiti princip: „Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca.“

Navedenom odredbom Zakona<sup>18</sup> utvrđeni su „procenti uvećanja“ zarade koju je poslodavac obavezan da isplati zaposlenom kao minimum prava, dok se sledećim stavom istog člana zakona, istim učesnicima, omogućuje ugovaranje i drugih slučajeva prava na uvećanu zaradu, kao i mogućnost većih procenata uvećane zarade od procenta utvrđenih zakonom. Ovako formulisana odredba je utemeljena u čl. 8. st. 2. Zakona o radu.<sup>19</sup>

Zaposleni koji zbog organizacije posla kod poslodavca ima obavezu da radi na dan državnog ili verskog praznika, za koji je zakonom utvrđeno da se ne radi,<sup>20</sup> ima pravo na uvećanu zaradu za rad na dan praznika, u visini utvrdjenoj opštim aktom ili ugovorom o radu, a najmanje u procentu koji je utvrđen Zakonom. U ovoj situaciji, zaposleni koji radi na dan praznika, ima pravo na:

- zaradu za taj dan od 100 %,
- uvećanu zaradu za rad na dan praznika od najmanje 110 %, što ukupno iznosi 210 %.

Ukoliko isti zaposleni u toku rada na dan praznika radi noću ili duže od punog radnog vremena, u tom slučaju mu pripada još:

- uvećana zarada za 26 % na ime noćnog rada<sup>21</sup> i
- 26 % za prekovremeni rad koji se obračunava na osnovnu zaradu ostvarenu po osnovu prekovremenog rada.<sup>22</sup>

Uvećana zarada po osnovu minulog rada ima nekoliko ograničenja:

- Pravo na uvećanu zaradu po osnovu minulog rada zaposlenom pripada samo za godine rada provedene u radnom odnosu. Vreme bavljenja samostalnom delatnošću i bavljenja zemljoradnjom ne smatra se radnim odnosom i za taj period zaposleni nema pravo na uvećanu zaradu;

---

<sup>17</sup> Slične odredbe se nalaze i u Zakonu o radu Hrvatske (*Narodne novine* 93/14 koji je na snazi od 07. 08. 2014, (članak 94) i crnogorskom Zakonu o radu, (*Službeni list CG*, br. 49/08 od 15. 08. 2008, 26/09 od 10. 04. 2009, 88/09 od 31. 12. 2009, 26/10 od 07. 05. 2010, 59/11 od 14. 12. 2011. – čl. 7.8. st. 2); Zakon o radu i Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu BiH (objavljeni su u *Službenim novinama Federacije BiH* br. 43/99, 32/00 i 29/03, čl. 71, 72); Zakon o radu Republike Srpske (prečišćeni tekst *Službeni glasnik Republike Srpske* br. 55, čl. 90–96);

<sup>18</sup> Misli se na čl. 108. Zakona o radu Republike Srbije.

<sup>19</sup> Treći odeljak I dela Zakona o radu: „Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu.“

<sup>20</sup> Zakonom o državnim i drugim praznicima Republike Srbije (*Službeni glasnik RS* br. 43/01, 101/07 i 92/11).

<sup>21</sup> Noćnim radom se smatra rad koji se obavlja u vremenu od 22 do 6 sati ujutro narednog dana, čl. 62. st. 1. Zakona o radu, a uvećana zarada je utvrđena čl. 108. Zakona o radu.

<sup>22</sup> Prekovremeni rad ne može da traje duže od 8 sati nedeljno. Zaposleni ne može da radi duže od 12 sati dnevno, uključujući i prekovremeni rad. Zaposleni koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa čl. 52. Zakona o radu, ne može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, ako zakonom nije drukčije određeno.

- Zaposleni ne može ostvariti pravo na godine staža koje su u radnu knjižicu upisane zaposlenoj ženi po osnovu rođenja trećeg deteta.
- Zaposleni ne može ostvariti pravo na uvećanje zarade po osnovu minulog rada za godine staža upisane na osnovu beneficiranog radnog odnosa.

Osnovica za obračun i isplatu uvećane zarade čini osnovna zarada – zarada bez uvećanja po osnovu radnog učinka i procenata uvećane zarade po svim osnovama.<sup>23</sup>

## **2.2. Zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonus premije, stimulacije i razni oblici trinaeste plate)**

Odredbom čl. 105. st. 1. Zakona o radu utvrđen je način definisanja zarade zaposlenog, prema kojem je jedan od elemenata koji čine zaradu zaposlenog i zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca. Zakonom nije precizirano šta se smatra poslovnim uspehom poslodavca i na koji način se utvrđuje doprinos zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca, što znači da je prepušteno da se poslodavcu utvrde merila i kriterijumi za određivanje ovog dela zarade. Dakle, niti je regulisano šta se smatra ovom zaradom, niti je propisana obaveza za poslodavca. U tako „škrtoj” regulisanosti ovog vida zarada ne može se očekivati da će se u praksi ovaj oblik upotrebljavati u značajnoj meri.

Jedno je sigurno, pored individualnog radnog učinka zaposlenog, koji je, prema čl. 106. Zakona, sadržan u zaradi za obavljani rad i vreme provedeno na radu, poslodavac može da isplaćuje zaposlenom i deo zarade po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca. To je jedan od vidova kolektivne stimulacije zaposlenih, a ujedno i vid individualne stimulacije zaposlenog, koja se može isplatiti po utvrđivanju poslovnih rezultata, uz uslov da poslodavac utvrdi da je zaposleni doprineo ostvarivanju tog poslovnog rezultata.

## **2.3. Druge novčane naknade koje je poslodavac dužan da isplaćuje**

U skladu sa izmenjenim odredbama čl. 105. st. 3. Zakona, zaradom se smatraju sva primanja iz radnog odnosa, a druge novčane naknade koje imaju karakter zarade su:

- naknada za ishranu u toku rada, – „topli obrok”,<sup>24</sup>
- regres za korišćenje godišnjeg odmora,<sup>25</sup>

<sup>23</sup> Čl. 108. st. 5. Zakona o radu.

<sup>24</sup> Regulisano čl. 118. t. 5. Zakona o radu.

<sup>25</sup> Regulisano čl. 118. t. 6. Zakona o radu.

- uvećana zarada po čl. 108. Zakona,
- terenski dodatak,<sup>26</sup>
- davanja zaposlenima za 8. mart, Božić, Novu godinu i dr.,
- pokloni deci do 15 godina starosti za Božić i Novu godinu iznad neoporezivog iznosa,<sup>27</sup>
- otpremnina pri sporazumnom prestanku radnog odnosa po osnovu čl. 177. Zakona o radu ili stimulatívna otpremnina radi davanja otkaza zaposlenog po čl. 178. Zakona o radu,
- dodatak za odvojen život,<sup>28</sup>
- korišćenje službenog auta u privatne svrhe i davanje zaposlenom na korišćenje stana koji je u vlasništvu poslodavca,
- sva druga primanja koja zaposleni ostvari po osnovu radnog odnosa, a koja nisu izuzeta čl. 105. st. 3. Zakona o radu.

Od svih navedenih primanja koja se smatraju zaradom, treba izdvojiti dva primanja koja su karakteristična za ovu vrstu isplata zarada.

### **2.3.1. Otpremnina pri sporazumnom prestanku radnog odnosa, tzv. stimulatívna otpremnina**

Stimulatívna otpremnina je kroz praksu stekla veliku primenu, a pravno utemeljenje se nalazi u odredbi čl. 177. Zakona o radu.

Stav da se ova vrsta otpremnine može svrstati u novčane naknade koje je poslodavac dužan da isplaćuje, a time i u grupu primanja zaposlenih koja se smatraju zaradom, možemo potkrepiti i zvaničnim tumačenjem Ministarstva za rad i zapošljavanje.<sup>29</sup> Ministarstvo smatra da „ukoliko je zaposlenom isplaćena jednokratna novčana naknada, a osnov za prestanak radnog odnosa sporazumni raskid radnog odnosa, isplata ima karakter drugog primanja koje čine zaradu, na koju je poslodavac dužan da plati obavezno socijalno osiguranje”.

Isti tretman ovih primanja se jasno ističe i u tumačenju Ministarstva za rad, zapošljavanje i socijalnu politiku,<sup>30</sup> koji navodi da „prema Zakonu o radu, zaposlenom može da prestane radni odnos na osnovu pismenog sporazuma poslodavca i zaposlenog. Ukoliko poslodavac u slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa, isplati otpremninu zaposlenom, isplaćena otpremnina čini zaradu (druga primanja) i na istu poslodavac je dužan da plati porez i doprinos za obavezno socijalno osiguranje.”

<sup>26</sup> Ako je predviđen opštim aktom ili ugovorom o radu.

<sup>27</sup> Regulisano čl. 119. st. 2. Zakona o radu.

<sup>28</sup> Samo ukoliko je predviđen opštim aktom.

<sup>29</sup> Tumačenje navedenog ministarstva se nalazi pod br. 011-00-654/2003-02 od 26. 12. 2003. godine.

<sup>30</sup> Tumačenje se vodi pod brojem: 011-00-239/2004-04 od 23. 07. 2004. godine.

### 2.3.2. Dodatak za odvojeni život od porodice

Zakon o radu nije predvideo ovo pravo zaposlenog. Ono se, shodno odredbi čl. 120. t. 4. Zakona o radu, utvrđuje opštim aktom ili ugovorom o radu. Za bliže određenje ovog prava može se koristiti definisanje uređeno Uredbom o naknadi troškova i otpremnini državnih službenika i nameštenika.<sup>31</sup>

Naknada troškova za odvojeni život od porodice ima tretman zarade.

Prema odredbi čl. 14. st. 1. Zakona o porezu na dohodak građana,<sup>32</sup> koja je široko postavila opseg šta se sve smatra zaradom; pored do sada pomenutog, ovaj zakon precizira zaradu na sva činjenja ili pružanja pogodnosti zaposlenom kao i pokrivanje rashoda obveznika novčanom naknadom ili neposrednim plaćanjem a prema čl. 105. Zakona o radu. Ovaj oblik davanja nije isključen iz zarade i zbog osnova datog čl. 120. t. 4. Zakona o radu.<sup>33</sup>

## 3. PRIMANJA ZAPOSLENIH KOJA SE NE SMATRAJU ZARADOM

Primanja zaposlenih koja se ne smatraju zaradom mogu se isplaćivati kao:

**a) Naknade troškova** koje se isplaćuju u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, kao što su: naknade troškova za upotrebu sredstava za rad zaposlenog, kao i naknada drugih troškova rada kod ugovora o radu van prostorija poslodavca;<sup>34</sup> naknade troškova prevoza za dolazak na posao i povratak sa posla, naknada troškova službenog putovanja u zemlji i inostranstvu i naknada troškova smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu.<sup>35</sup>

**b) Druge obavezne isplate** kao što su: primanja zaposlenih po osnovu učešća u ostvarenoj dobiti, primanja koja se isplaćuju prilikom odlaska u penziju, naknada troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti članova uže porodice, naknada štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja. Preciznije odredbe o ovim isplatama mogu biti predviđene kolektivnim ugovorom.

<sup>31</sup> Objavljena u *Službenom glasniku RS* br. 98/07; Uredbom se vrši definisanje prava za lice koje je zaposleno kod poslodavca, i nema rešeno stambeno pitanje u mestu u kojem radi, a članovi uže porodice žive odvojeno van tog mesta.

<sup>32</sup> *Službeni glasnik RS*, br. 24/2001, 80/2002, 80/2002, 135/2004, 62/2006, 65/2006 – ispr., 31/2009, 44/2009, 18/2010, 50/2011, 91/2011 – odluka US, 7/2012 – usklađeni din. izn., 93/2012, 114/2012 – odluka US, 8/2013 – usklađeni din. izn., 47/2013, 48/2013 – ispr., 108/2013, 6/2014 – usklađeni din. izn., 57/2014 i 68/2014.

<sup>33</sup> Čl. 120. st. 1. t. 4. Zakona o radu, reguliše da se opštim aktom, odnosno ugovorom o radu, može utvrdi pravo na: druga primanja.

<sup>34</sup> Čl. 42. st. 3. t. 4. i 5. Zakona reguliše odredbe o radnom odnosu koji se zasniva za obavljanje poslova van prostorija poslodavca.

<sup>35</sup> Ove naknade su regulisane čl. 118. t. 1. do 4. Zakona o radu.

**c) Isplate po volji poslodavca** su: pokloni deci zaposlenog starosti do 15 godina, za Božić i Novu godinu; uplate zaposlenima kao što su premije za dodatno dobrovoljno osiguranje i premije za kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, s ciljem sprovođenja dodatne socijalne zaštite.

**d) Isplate predviđene opštim aktom, odnosno ugovorom o radu** su: primanja isplaćena povodom jubilarne nagrade i solidarna pomoć;<sup>36</sup> primanja isplaćena prilikom otpuštanja sa posla ako je zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestala potreba za obavljanjem određenog posla,<sup>37</sup> solidarna pomoć i sl.

**e) Ugovorena naknada i druga primanja koja se ostvaruju obavljanjem privremenih i povremenih poslova** na osnovu ugovora zaključenog neposredno sa poslodavcem, kao i na osnovu ugovora zaključenog preko omladinske ili studentske zadruge, osim sa licem do navršenih 26 godina života, ako je na školovanju u ustanovama srednjeg, višeg i visokog obrazovanja.

#### 4. ZARADA KAO PREDMET OPOREZIVANJA

Pored pomenutih vrsta zarada koje reguliše Zakon o radu, neophodno je pomenuti šta se smatra zaradom po Zakonu o porezu na dohodak građana. Naime, zaradom se u smislu ovog zakona smatra:<sup>38</sup>

- isplaćena lična zarada preduzetnika utvrđena u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak građana;
- zaradom se smatraju i primanja koja zaposleni u vezi sa radom kod poslodavca ostvari od lica, koje se u smislu zakona koji uređuje porez na dobit pravnih lica, smatra povezanim licem s poslodavcem;
- primanja u obliku bonova, novčanih potvrda, robe, činjenjem ili pružanjem pogodnosti, opraštanjem duga, kao i pokrivanjem rashoda obveznika novčanom nadoknadom ili neposrednim plaćanjem;<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> Ova primanja su regulisana čl. 120. t. 1. Zakona o radu.

<sup>37</sup> Regulisano čl. 158. Zakona o radu.

<sup>38</sup> Čl. 13. i 14. Zakona o porezu na dohodak građana.

<sup>39</sup> Čl. 14. Zakona o porezu na dohodak građana, osnovica za obračun poreza po ovom osnovu predstavlja: 1) nominalna vrednost bonova i novčanih potvrda, 2) cena koja bi se postigla prodajom robe na tržištu, 3) naknada koja bi se postigla na tržištu za uslugu, odnosno pogodnost koja se čini obvezniku, 4) novčana vrednost pokrivenih rashoda, uvećana za pripadajući porez i doprinose za obavezno socijalno osiguranje koje iz zarade plaća zaposleni.

- hartije od vrednosti, osim akcija stečenih u postupku svojinske transformacije, koje zaposleni dobije od poslodavca ili od s poslodavcem povezanog lica, u momentu sticanja prava raspolaganja na tim hartijama od vrednosti;<sup>40</sup>
- primanjima po osnovu činjenja ili pružanja pogodnosti u smislu čl. 14. st. 1. Zakona o porezu na dohodak građana smatraju se naročito:
  - 1) korišćenje službenog vozila i drugog prevoznog sredstva u privatne svrhe;
  - 2) korišćenje stambenih zgrada i stanova koji su u vlasništvu poslodavca ili na raspolaganju poslodavca po osnovu zakupa ili po drugom osnovu, uz plaćanje zakupnine ili bez plaćanja zakupnine;<sup>41</sup>
- zaradom, u smislu čl. 13. i 14. Zakona o porezu na dohodak građana, smatraju se i premije svih vidova dobrovoljnog osiguranja, kao i penzijski doprinos u dobrovoljni penzijski fond, koje poslodavac plaća za zaposlene – osiguranike uključene u dobrovoljno osiguranje, odnosno za zaposlene – članove dobrovoljnog penzijskog fonda, u skladu sa zakonom koji uređuje dobrovoljno osiguranje, odnosno dobrovoljne penzijske fondove i penzijske planove.<sup>42</sup>

Poreska stopa na ove zarade i primanja iznosi 10 % na osnovicu koja je utvrđena čl. 15a. Zakona o porezu na dohodak građana.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> Ovom zaradom smatraju se i hartije od vrednosti koje zaposleni dobije na osnovu pravila nagrađivanja (opcije na akcije i dr.) od poslodavca ili od s poslodavcem povezanog lica. Ako je za navedena primanja, koja zaposleni dobije od, sa poslodavcem povezanog lica, trošak snosi poslodavac, ta primanja smatraju se zaradom u momentu u kojem poslodavac ovaj trošak evidentira u poslovnim knjigama – st. 3. i 4. Zakona o porezu na dohodak građana.

<sup>41</sup> Vrednost primanja iz t. 1. mesečno, za svaki započeti kalendarski mesec korišćenja vozila, predstavlja iznos u visini 1 % tržišne vrednosti službenog vozila i drugog prevoznog sredstva, prema podacima nadležne organizacije sa stanjem na dan 31. decembra godine koja prethodi godini korišćenja vozila, umanjena za iznos koji je zaposleni platio za to korišćenje. Vrednost primanja iz t. 2. čini iznos zakupnine koju poslodavac plati za zaposlenog, odnosno u slučaju u kojem poslodavac ne plaća iznos zakupnine prema tržišnim cenama u mestu u kome se stambena zgrada ili stan nalaze, umanjena za iznos koji je zaposleni platio kao zakupninu.

<sup>42</sup> Izuzetno, zaradom u smislu čl. 13. i 14. ovog zakona ne smatra se:

1) premija koju poslodavac plaća za sve zaposlene kod kolektivnog osiguranja od posledica nezgode, uključujući osiguranje od povreda na radu i profesionalnih oboljenja i kolektivnog osiguranja za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija;

2) premija dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja, odnosno penzijski doprinos u dobrovoljni penzijski fond, koje poslodavac plaća za zaposlene – osiguranike, odnosno članove dobrovoljnog penzijskog fonda, u skladu sa posebnim propisima koji uređuju navedene oblasti, do iznosa koji je oslobođen od plaćanja doprinosa saglasno zakonu koji uređuje doprinose za obavezno socijalno osiguranje

<sup>43</sup> Osnovicu poreza na zarade iz čl. 13. do 14b. ovog zakona čini isplaćena, odnosno ostvarena zarada.

## 5. OBRAČUN ZARADA

Novim zakonskim rešenjem iz čl. 121. Zakona o radu koji reguliše obavezu poslodavca da zaposlenom prilikom svake isplate dostavi obračun, dopunjen je novim stavovima 5–8, kojima:

- je predviđena mogućnost da poslodavac zaposlenom može dostaviti obračun na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade u elektronskoj formi;
- obračun zarade predstavlja izvršnu ispravu (ukoliko poslodavac zaposlenom ne isplati zaradu, zaposleni može, na osnovu obračuna, da podnese zahtev za izvršenje);
- zaposleni kome je isplaćena zarada na osnovu obračuna, zadržava pravo da osporava, pred nadležnim sudom, zakonitost tog obračuna.

Suštinska promena načina obračuna zarada je izvršena zbog izmena čl. 44. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje,<sup>44</sup> tako da je izmenjena stopa doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje sa 24 % na 26 %, odnosno kada se doprinosi plaćaju istovremeno iz osnovice i na osnovicu stopa za osiguranika iznosi 14 % umesto 13 %, a za poslodavca, odnosno drugog isplatioca prihoda 12 % umesto 11 %. Stopa doprinosa za obavezno zdravstveno osiguranje izmenjena je sa 12,3 % na 10,3 %, odnosno kada se doprinosi plaćaju istovremeno iz osnovice i na osnovicu, stopa se smanjuje sa 6,15 % na 5,15 %.

Prema tome, od 1. avgusta 2014. godine, stope po kojima se obračunavaju i plaćaju doprinosi su:

- za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje – 26 %;
- za obavezno zdravstveno osiguranje – 10,3 %;
- za osiguranje za slučaj nezaposlenosti – 1,5 %.

Kada se doprinosi plaćaju istovremeno iz osnovice i na osnovicu, obračun doprinosa vrši se po sledećim stopama:

- za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje – 14 % za osiguranika, a 12 % za poslodavca, odnosno drugog isplatioca prihoda;
- za obavezno zdravstveno osiguranje – 5,15 %;
- za osiguranje za slučaj nezaposlenosti – 0,75 %.

Usvojenim zakonskim rešenjima zamenjuje se dosadašnji sistem olakšica koji se odnosi na zapošljavanje određenih kategorija lica<sup>45</sup> jednom merom koja

<sup>44</sup> Izmene i dopune Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje (*Službeni glasnik RS*, br. 57/2014; *Službeni glasnik RS*, br. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 – usklađeni din. izn., 8/2013 – usklađeni din. izn., 47/2013 i 108/2013).

<sup>45</sup> Misli se na kategorije lica: pripravnika, lica mlađih od 30 godina i lica starijih od 45 godina, odnosno 50 godina.

se odnosi na zapošljavalje novih lica nezavisno od starosne granice, odnosno radnog iskustva. U tom smislu, svaki poslodavac – pravno lice ili preduzetnik iz privatnog sektora koji poveća broj lica sa kojima je zasnovao radni odnos u odnosu na broj zaposlenih na dan 31. marta 2014. godine, ima pravo da ostvari povraćaj dela plaćenih doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, na teret zaposlenog i na teret poslodavca, po osnovu zarade novozaposlenog lica.<sup>46</sup> Olakšica će iznositi između 65 % i 75 % plaćenih doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na teret zaposlenog i na teret poslodavca, u zavisnosti od broja novozaposlenih lica.<sup>47</sup> Povraćaj plaćenih doprinosa vrši se u skladu sa Zakonom o poreskom postupku i poreskoj administraciji<sup>48</sup> u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva za povraćaj nadležnom poreskom organu.

## ZAKLJUČAK

Poslednjim izmenama Zakona o radu je, u st. 3. čl. 104, izvršeno samo preciziranje do sada važeće zakonske odredbe. Izmenama je izvršeno definisanje rada jednake vrednosti i određeno je da se zaposlenima kod poslodavca garantuju jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti; zbog svoje nepotpune formulacije otvorena je nova dilema: Ko će i kako definisati radni doprinos – čime se on meri, da li se meri na isti način kao i radni učinak?

Veliki iskorak u zaštiti prava zaposlenih, zakonodavac je napravio regulišći situaciju da ukoliko poslodavac zaposlenom ne isplati zaradu, zaposleni može, na osnovu obračuna, da podnese zahtev za izvršenje. Prvi put obračun zarade predstavlja izvršnu ispravu.

---

<sup>46</sup> Izvršena je izmena čl. 45. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, tako da se njom propisuje olakšica za zapošljavanje novih radnika nezavisno od kategorije lica kojoj pripadaju prema starosnoj granici, odnosno radnom iskustvu. Čl. 45a, koji se odnosio na fiskalni podsticaj za pripravnike, odnosno na lica mlađa od 30 godina je obrisan. Napominjemo da odredba čl. 45b, kojom je propisana olakšica za zapošljavanje osoba sa invaliditetom nije menjana.

Novi čl. 45. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje propisuje da poslodavac – pravno lice, odnosno preduzetnik koji zaposli novo lice, ima pravo na povraćaj dela plaćenih doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, na teret zaposlenog i na teret poslodavca, po osnovu zarade za novozaposleno lice, isplaćene zaključno sa 30. junom 2016. godine. Nove olakšice biće u primeni od 1. jula 2014. godine, što znači da su oročene na period od dve godine.

<sup>47</sup> „Poslodavac ima pravo na povraćaj plaćenih doprinosa, i to:

- 1) 65 % ako je zasnovao radni odnos sa najmanje jednim, a najviše sa devet novozaposlenih lica;
- 2) 70 % ako je zasnovao radni odnos sa najmanje 10, a najviše sa 99 novozaposlenih lica;
- 3) 75 % ako je zasnovao radni odnos sa najmanje 100 novozaposlenih lica.

<sup>48</sup> *Službeni glasnik RS*, br. 80/2002, 84/2002 – ispr., 23/2003 – ispr., 70/2003, 55/2004, 61/2005, 85/2005, 62/2006, 63/2006 – ispr. dr. zakona, 61/2007, 20/2009, 72/2009, 53/2010, 101/2011, 2/2012 – ispr., 93/2012, 47/2013 i 108/2013.

Problem koji je postojao odranije i koji se potvrdio tokom donošenja novog zakona o radu i drugih zakona koji se tiču radnog zakonodavstva, jeste nepostojanje socijalnog dijaloga u Srbiji. Procedura donošenja izmena i dopuna „sistemskih zakona“ je u potpunoj suprotnosti sa evropskim vrednostima. Neophodno je uspostaviti punopravni dijalog, kako između sindikata i poslodavaca, tako i između sindikata i vlasti, koja u Srbiji nije pokazala volju da se dogovori sa reprezentativnim sindikatima.

## LITERATURA

- Baltić, Aleksandar, Despotović, Milan, *Osnovi radnog prava Jugoslavije*, Savremena administracija, 1981.
- Betten, L., *International labour law : selected issues*, Kluwer, Deventer, 1993. Request number: Law Library 15.251 10.
- Brajić, Vljako, *Radno pravo, radni odnosi, drugi odnosi rada i socijalno osiguranje*, VI izmenjeno izdanje, Savremena administracija, Beograd, 2001.
- Ivošević, Zoran, Ivošević, Milan, *Komentar Zakona o radu*, Beograd, 2007.
- Ivošević, Zoran, Ivošević, Milan, *Komentar Zakona o radu*, Beograd, 2004.
- Ivošević, Zoran, Ivošević, Milan, *Ogledi na temu Zakon o radu*, Beograd, 2003.
- Jovanović, Predrag, *Radno prvo*, VI izmenjeno i dopunjeno izdanje, Pravni fakultet u Novom sadu, Novi Sad., 2012.
- Jovanović, Predrag, *Radno – pravni okviri harmonizacije našeg prava i evropskog prava*, Zbornik radova Pravnog fakulteta, Novi Sad, 2005, vol. 39, br. 3, 231–240.
- Jašarević, Senad, *Radno pravo Srbije i međunarodni standardi*, Pravo teorija i praksa, vol. 22, br. 12, 2005, 16–35.
- Tintić, Nikola, *Radno i socijalno pravo*, Udžbenici Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 1969.
- Tintić, Nikola, *Radno i socijalno pravo*, Radni odnosi II, Zagreb, 1972.
- Šunderić, Borivoje, „Ustav i radno pravo“, *Radno i socijalno pravo*, časopis za teoriju i praksu radnog i socijalnog prava br. 1–6/2006, „Promene u radnom i socijalnom zakonodavstvu“, Intermex, Beograd, 29–38.

## EMPLOYEE’S CASH COMPESATIONS

*Professor Aleksandar Radovanov Ph. D.*

Full time professor at the Faculty of Law for Commerce and Justice in Novi Sad

*Zoran N. Orelj Ph. D.* attorney at law in Apatin

### S u m m a r y

Salaries and other cash compensations are main and the most important employee’s cash compensations; they are the main source for employee’s existence, his/her interest and motive for employment. Employees’ salaries are also important for the employer because they are extracted, together with the profit, from the newly created value. The state is the

last in a chain of interested parties for this employment element since salaries represent an important factor of social and financial security for the people and a factor of social and economic stability for the society. The goal of this research is to set, through analyzing the provisions of the Labor Law and Law on Citizens Income Tax, by using recognized scientific methods, a better legal framework which will lead to a more stable relationship between interested parties, a better quality of work and effects of work..

**Key words:** salaries, employee, cash compensation, values, compensations