

УДК: 349.232

Јована РАЈИЋ ЂАЛИЋ*

Истраживач сарадник на Институту за упоредно право, Србија

НАКНАДЕ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА КРОЗ ПРИЗМУ НОВИХ ТЕНДЕНЦИЈА У СУДСКОЈ ПРАКСИ

Сажетак

Инспирација за писање рада била је доношење пресуде Врховној касационој суда бр. Рев2 854/2020 од 20. 5. 2020. године, где се, расправљајући о ревизији као изузетно дозвољеној, искристалисао став да накнаде за исхрану и репес за годишњи одмор морају бити посебно новчано одређени, чиме су се оствориле револуционарне могућности за накнаду штеће. Поред оштрије разматрања наведених накнада и улоге колективног уговора у њиховом реулисању, у раду је посебно проучавано чињенично стање и недвосмислен став суда да накнаде за топли оброк, сменски рад и репес за коришћење годишње одмора не могу представљати саставни део цене једног радног сата, као и да њихова вредност мора бити исказана у обрачунима зараде. Полази се од хипотезе да нејрецизна законска дефиниција накнада из радног односа формира простор за злоупотребу приликом примене у пракси, као и да би зајослени могли бити у вредности у парницама за накнаду штеће поводом накнада са новим ставом Врховној касационој суда.

* Електронска адреса аутора: j.rajic@iur.rs.

Кључне речи: Тојли оброк. – Рејрес за јодишњи одмор. – Накнада штише. – Пресуда ВКС бр. Рев2 854/2020.

І Уводна разматрања

Основно обележје радног односа јесте плаћеност, те је онерозност оно што радни однос одваја од других радних односа.¹ Зарада и остала примања из радног односа представљају једно од основних права из радног односа, и најчешће онај критеријум који сврстава одређене послове на пожељне и на оне за које се кандидати за запослење не одлучују. Томе треба додати и систем награђивања запослених, који подразумева новац, добра и услуге које запослени добија од послодавца, а који представља срж људских ресурса и основни покретач мотивације запослених.² Накнаде из радног односа представљају битан део примања запослених и у упоредној теорији се може наћи термин „зарада за неактивност“.³ Иако разнолике, накнаде из радног односа имају функцију у обезбеђивању сигурности прихода и брз повратак запосленог на посао, на шта с правом указују поједини аутори.⁴ Зарада и различите врсте накнада из радног односа представљају битан елемент уговора о раду, без кога поменути уговор не може опстати. Питање зараде и других новчаних примања једнако је важно послодавцима, колико и запосленима. Што је овај сегмент радног односа одређен у вишем износу, то ће добит послодавца бити нижа јер се ови параметри налазе у узрочно-последичној вези. Због тога неки домаћи аутори наглашавају да је договор у вези са зарадом и другим примањима из радног односа заправо „мера интересног компромиса између послодавца и запосленог, изражен у колективним уговорима, у складу са законом.“⁵ Овоме треба додати значај који имају примања из радног односа за државно функционисање с обзиром на то да производња зависи од потрошње, потрошња је у директној вези са куповном моћи становништва, даље куповна моћ зависи од новчаних примања, потоња од продуктивно-

1 Nikola Tintiћ, *Radno i socijalno pravo: Radni odnosi II*, Zagreb, 1972, 303.

2 Dragana Došenović, „Sistemi nagrađivanja zaposlenih radnika u organizacijama“, *Economics*, Nr. 1/2016, 109.

3 Бранко Лубарда, *Радно и социјално њраво*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2012, 436.

4 Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене ѓранице*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, 299.

5 Предраг Јовановић, *Радно њраво*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2015, 290.

сти на раду, продуктивност од мотивације запосленог, која је директно условљена новчаним примањима које ће приходовати и условима у којима запослени ради.⁶ Треба имати на уму и јавни сектор, чији су расходи у ужој вези са примањима запослених.⁷

Накнаде које проистичу из радног односа треба разликовати од зараде, премда их њихова финансијска страна довољно диференцира. Како се перцепира у правној теорији, право на накнаду има свако ко ради, односно накнада се може исплатити само када претходно постоји правни основ.⁸ Накнада увек има свој циљ и зависно од врсте, њоме се постижу различити циљеви.⁹ У том смислу се говори о „особном дохотку“, као уделу радника који треба издвојити јер је у директној вези са радом запосленог. Једна од те врсте дохотка је, између осталог, и накнада за коришћење годишњег одмора, за време стручног усавршавања и оспособљавања, плаћеног одсуства.¹⁰ Неки аутори накнаде сматрају додатним новчаним износима којима се надомешћује „допунско трошење запосленикова рада“, до којих долази због разлика у односима на редовне услове рада.¹¹ У домаћим савезним законима, зараде и накнаде, раније назване дохотком, представљале су меру задовољења личних и заједничких потреба запослених, установљене са циљем обезбеђивања социјалне сигурности.¹² Накнадама из радног односа се данас поклања далеко мање законског простора, па с правом домаћи аутор закључује да за неке од њих није јасно да ли представљају обавезу послодавца законског порекла или ће бити продукт споразума са запосленим као одраз његове „добре воље“.¹³

6 *Ibid.*

7 За више вид.: Predrag Bejaković, Vjekoslav Bratić, Goran Vukšić, „Komparativna analiza zaposlenosti i naknada za zaposlene u javnom sektoru u Hrvatskoj i u Evropskoj uniji“, *Društvena istraživanja*, br. 1/2012, 10–115.

8 Josip Derenčin, *Naknade koje proizlaze iz radnog odnosa*, Informator, Zagreb, 1983, 2.

9 Једна од њих је свакако и накнада за коришћење годишњег одмора, која има за циљ да финансијски надокнади запосленом приходе које би остварио да није користио право на годишњи одмор.

10 J. Derenčin, 3.

11 Sead Dedić, Jasminka Gradašević-Sijerčić, *Radno pravo*, Magistrat, Sarajevo, 2003, 296. Аутори посебно издвајају право на накнаду за рад у току рада, право на регрес за годишње одморе, право на теренски додатак, право на отпремнине.

12 Мирослав Живковић, *Основи радног права*, Виша економска школа, Београд, 1981, 132.

13 Марио Рељановић, *Алијернаивно радно законодавство*, Центар за достојанствен рад, Београд, 2019, 140.

II Регулисање накнада зарада из радног односа у светлу домаћег права

Када се говори о новчаним примањима запосленог, разликујемо примања која су зарада или се сматрају зарадом и она која се не сматрају зарадом, али је послодавац у обавези да их исплати. Неки од домаћих аутора формирају поделе, па зарадом сматрају зараду за обављени рад и време проведено на раду, накнаду зараде и друге новчане накнаде које је послодавац дужан да исплаћује (накнада за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора), док у другу групу, ону која не представља зараду у ужем смислу речи, сврставају новчано учешће запосленог у добити, накнаде трошкова запослених и друга примања запослених која могу бити предвиђена општим актом и уговором о раду.¹⁴ Неки аутори заузимају став да су накнаде из радног односа заправо „друга примања по основу радног односа“, која припадају запосленом и без рада када је у радном односу, те ту треба убројити накнаду за исхрану и регрес за годишњи одмор.¹⁵ Други аутори у теорији наглашавају потребу разликовања накнаде зараде за годишњи одмор и регреса за коришћење годишњег одмора, указујући на то да потоњи нема природу зараде.¹⁶ Чини се да је неадекватна употреба права на регрес у пракси узрокована неадекватним регулисањем створила зачарани круг. Недоумица није било ништа мање и раније, са увођењем овог института Законом о радним односима 1996. године, када је право на регрес пионирски дефинисано у монографијама неких аутора као акцесорно право које је везано за право на годишњи одмор, као главно.¹⁷ С обзиром на то да је основна сврха овог института да се запосленима исплати пре сезоне коришћења годишњих одмора и то у једнаком износу, тадашњи редактори увидели су немогућност да установе право запосленог да приходују од послодавца неку врсту накнаде трошкова за коришћење годишњег одмора. Тада је регрес за коришћење годишњег одмора само једним мањим делом да чини трошкове овог права, док се данас ово право не разуме, слабо примењује а неретко и обесмишљава. Регрес представља право запосленог на накнаду трошкова за коришћење годишњег одмора и приликом обрачуна има исти третман као зарада с обзиром на обаве-

14 П. Јовановић, 298.

15 Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, „Лична примања, накнада штете, дисциплинска одговорност и заштита индивидуалних права у поступку новелирања Закона о раду“, *Криза и обнова радног законодавства* (ур. Зоран Ивошевић, Милан Жамац), Београд, 2014, 206.

16 Б. Лубарда, 437.

17 Драгољуб Симоновић, *Пушчеви и сјранјуици нашег радног законодавства*, Глосаријум, Београд, 1997, 190.

зу послодавца да плати порез и доприносе за социјално осигурање као и зараду. Овакво упориште можемо наћи у законском тексту, с обзиром на то да законодавац сврстава регрес у оквиру „накнаде трошкова“, заједно са трошковима за долазак и одлазак са посла, за службени пут у земљи и у иностранству, са трошковима смештаја и хране за време теренског рада, за трошкове исхране у току рада.¹⁸ Висина регреса за коришћење годишњег одмора није одређена у законским границама, што је у пракси довело до произвољног исплаћивања, чиме је обесмишљена сврха овог института у смислу коришћења годишњег одмора на оптималан начин.¹⁹ Има и светлих примера из упоредноправне праксе, где се регрес за коришћење годишњег одмора исплаћује у пуном износу за уплаћени одмор, али доспева након искоришћеног одмора и потпада под законске прописе којим се регулише зарада.²⁰

Накнаде зарада представљају шири појам, па их можемо поделити у неколико група, пратећи јединствену систематизацију једног домаћег аутора, који их сврстава у неколико група.²¹ Прва група накнада има заједничко то што се везују за одређене околности које могу наступити с времена на време попут одсуства са рада на дан празника, који је у складу са законом нерадни дан, одсуство са рада за време коришћења годишњег одмора, коришћење плаћеног одсуства или, пак, оних које се дешавају само једном, попут одсуства због војне вежбе или због одазивања на позив државног органа. Плаћено одсуство законско је право у трајању од пет дана у току једне календарске године због догађаја попут склапања брака, рођења детета, теже болести члана уже породице и у другим случајевима који се могу уредити општим актом и уговором о раду.²² Одредба је таквог карактера да, уколико запослени одлучи да искористи све законом одређене дане плаћеног одсуства поводом једног од ових догађаја, неће бити у прилици да се користи плаћеним одсуством у тој календарској години у случају наступања других законом одређених догађаја. Законодавац је, имајући то на уму, предвидео додатних пет дана одсуства у случају смрти члана уже породице и два узастопна дана у случају добровољног давања крви, укључујући и дан давања.

18 Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење, чл. 118.

19 М. Рељановић, 142. Аутор нас упознаје са примерима из праксе, сходно којима се регрес за коришћење годишњег одмора исплаћује заједно са сваком зарадом на месечном нивоу у минимализованом износу од 100 динара, уместо пре коришћења права на годишњи одмор, у складу са ставовима изнетим у судској пракси.

20 Jean-Piere Laborde, Jacques Rojot, *Labour law in France*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2011, 112–123.

21 М. Рељановић, 142.

22 Закон о раду, чл. 77.

Други случај коришћења накнаде зараде могућ је за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад. Привремена спреченост за рад може бити узрокована професионалном болешћу или повредом на раду или повредом ван рада, односно болешћу која нема карактер професионалне. Овако постављени услови нису без значаја и они одређују висину накнаде. У прва два случаја, дакле када је посредни професионална болест или повреда на раду, накнада зараде коју ће запослени приходовати износи 100% од просечне зараде. У другом случају је одређена на износ од 65%. Разлика постоји и у погледу буџета из кога се исплаћују накнаде у питању. Првих тридесет дана, ове трошкове сноси послодавац, а уколико привремена спреченост потраје, накнада се исплаћује из државног фонда.

Трећи случај накнаде зараде запосленом се одобрава када дође до прекида рада без кривице послодавца, услед више силе, односно околности чије отклањање није у моћи запосленог. У том случају му се омогућава накнада зараде у износу од 60% просечне зараде остварене у претходних дванаест месеци.²³ Како је улога радног места да обезбеди сигурност, овакво одсуство може трајати највише 45 дана и само изузетно дуже, што значи да послодавац мора учинити све ради што бржег повратка запосленог на радно место.

Четврта група случајева у којој запосленом припада право на накнаду зараде има сличности са претходно поменути, јер превазилази вољу запосленог и односи се на привремени престанак рада послодавца услед одлуке надлежног државног органа или надлежног органа код послодавца због одсуства безбедности и заштите здравља на раду.²⁴ Чини се да је у овом случају требало утврдити практичније законско решење: да инспектор рада буде овлашћен на доношење овакве одлуке, који у ствари и врши контролу безбедности услова на раду. Овде остаје нејасно који су случајеви када ће државни орган бити у прилици да контролише небезбедност за рад и одлучи о забрани рада послодавца. Уз то, законодавац је оставио начин и висину одређивања накнаде споразумом између послодавца и запосленог кроз општи акт и уговор о раду, што не сматрамо добрим решењем због могућности наметања услова од стране послодавца, као економски снажније стране у радном односу, који често не задовољавају интересе запосленог. Све то без предвиђања накнадне контроле тако одређене накнаде.

За разматрање поменутог става суда, од значаја ће бити осврнути се посебно на накнаду зараде за годишњи одмор, пошто су претходно приказане недоумице у вези са применом права на регрес за коришћење

23 Закон о раду, чл. 116.

24 Закон о раду, чл. 117.

годишњег одмора. Смисао накнаде за коришћење годишњег одмора јесте надомешћивање права којим би се запослени иначе користио да ради, односно да и на одмору остварује сва своја права.²⁵ Накнада зараде за коришћење годишњег одмора одређује се у висини просечне зараде која је остварена у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је запослени одлучио да се користи правом на годишњи одмор. Приликом обрачуна узимају се у обзир сва примања која имају карактер зараде и која је запослени приходовао за време ефикасног рада код послодавца. У вези са тим, важно је разликовати накнаду штете због неискоришћеног годишњег одмора. Иако је начин утврђивања накнаде штете због неискоришћеног годишњег одмора исти, циљ установљивања ових накнада је другачији.²⁶ Тако се другопоменута накнада користи као финансијска сатисфакција запосленом који није искористио право на годишњи одмор у случају престанка радног односа и има природу накнаде штете, како је и сам законодавац квалификује. Према једном Мишљењу Министарства рада, запошљавања и социјалне политике, уколико се запосленима који су поднели захтев за коришћење годишњег одмора исти не одобри, посреди је кривица послодавца те он сноси одговорност за неискоришћени годишњи одмор.²⁷ То је било у складу са ранијим одредбама радноправног прописа које су предвиђале одговорност послодавца само ако је посреди елемент кривице. Ипак, данас постоје другачија становишта са изменама радног законодавства – да ће и без кривице послодавац бити у обавези да запосленом исплати накнаду штете уколико није искористио годишњи одмор пре престанка радног односа.²⁸ У судској пракси познат је пример избегавања плаћања накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор запосленом коме престаје радни однос кроз закључивање анекса уговора, уз издавање решења о годишњем одмору за исти број дана.²⁹ С друге стране, уколико запослени не би искористио право на годишњи одмор због разлога који спада у одговорност послодавца, биће у прилици да, сходно једној судској одлуци, потражује накнаду штете која одговара вредности накнаде зараде

25 Александар Николић, *Радно право*, Савремена администрација, Београд, 1983, 287.

26 Према члану 76 Закона о раду, накнада за неискоришћени годишњи одмор обрачунава се у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

27 Мишљење Министарства рада, запошљавања и социјалне политике, бр. 011-00-1125/2005-02 од 8. 12. 2005, доступно на адреси: <http://www.sluzbenamisljenja.bazapropisa.net/radni-odnosi-i-pio.html?start=270>, 1. 6. 2021.

28 Весна Билбија, „Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор“, *Одговорност за штећу, накнада штеће и осигурање* (ур. Здравко Петровић, Владимир Чоловић), Институт за упоредно право, Београд, 2017, 212.

29 *Ibid.*

коју би приходовао да се користи овим правом, укључујући и регрес за годишњи одмор.³⁰

Закон о раду садржи начелно спомињање накнаде за исхрану у току рада, колоквијално названу „топли оброк“. У оквиру накнаде трошкова, напоменуто је да запослени има право на накнаду за „исхрану за рад у току рада, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин.“³¹ Топли оброк по дефиницији једног хрватског аутора представља „давање у нарави одређене количине хране која се даје радницима искључиво ради одржавања радних способности за време рада, а то непосредно утиче на производњу рада.“³² Сходно претходно изложеном закључку о циљу који се постиже накнадама, право на накнаду за топли оброк има запослени који ради једнократно пуно радно време или скраћено, у складу са његовом сврхом, и који не приходује другачије прописане трошкове за исхрану, попут теренских радника који имају право на посебне теренске додатке који обухватају и храну, или за кога код послодавца није организован други начин обедовања, попут мензи. У теорији се оправдано указује на могуће злоупотребе овако недовољно прецизне норме која не поставља законски минимум за одређивање финансијске накнаде за исхрану на раду нити друга ближа мерила, или се користи као ниподаштавање запослених, у смислу количине хране која квантитативно не одговара потребама запосленог.³³

III Промена судске праксе кроз ревизију пресуде Врховног касационог суда која је изузетно дозвољена

Предмет који ће, по свему судећи, унети корените промене у досуђивању накнаде штете из радног односа, почео је тужбом запосленог против послодавца претходника и следбеника за накнаду штете за сменски рад за период од фебруара до јуна 2014. године са законском каматом, као и накнаду штете за топли оброк и регрес за период од фебруара 2014. до августа 2015. године са каматом. Трећи захтев који је тужилац – запослени поставио тицао се накнаде штете за топли оброк

30 Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1 2088/2010 од 2. 2. 2011. године.

31 Закон о раду, чл. 118.

32 J. Derenčin, 16. Аутор објашњава да израз „топли оброк“ потиче од намере да се овим obroком у току радног дана надокнаде калорије и енергија потребни за наставак рада, као и да нема везе са агрегатним стањем хране која се користи на послу.

33 М. Рељановић, 141. Аутор наводи примере из праксе када је за раднике у пекари издвајано пециво које није продато претходног дана, и то у одређеним количинама.

и регрес за период од септембра 2015. године до јануара 2017. године, са законском каматом. Сем првог захтева, остала два је првостепени суд одбио, што је потврђено пресудом апелационог суда, као суда више инстанце, којом је жалба одбијена као неоснована.

Одлучивши да су испуњени услови предвиђени Законом о парничном поступку за одлучивање о ревизији као изузетно дозвољеној, суд је своје образложење започео констатацијом да обрачун зараде тужиоца не садржи накнаду за топли оброк, као ни накнаду за регрес за коришћење годишњег одмора.³⁴ Револуционарни став суда који уноси измене у постојећу праксу јесте оцена става нижестепених судова као погрешног да су трошкови за исхрану у току рада и регрес саставни део цене радног сата, што је довело до погрешно примењеног материјалног права.³⁵ Суд је такође заузео став да нижестепени судови нису утврдили потпуно чињенично стање јер није прихваћен налаз и мишљење вештака економске струке у делу у којем је одређена висина потраживања накнаде штете за топли оброк и регрес. Свој став, првостепени и другостепени суд образложили су нормом колективног уговора који је закључен код послодавца. Врховни касациони суд није прихватио становиште заузето од стране нижестепених судова да су поменути трошкови исказани у оквиру цене радног сата. Такав став суда потпомогнут је чињеницом да тужени нису били у стању да се у току судског процеса изјасне о њиховој висини. Штавише, нису успели да учине вероватним да су поменуте трошкове заиста обрачунавали и исплаћивали, иако су кроз колективни уговор и анекс уговора о раду мењали вредност радног сата. Ипак, у оквиру вредности радног сата која је исказана колективним уговором и анексима уговора о раду није било могуће утврдити која је тачна вредност накнаде трошкова за исхрану и регрес за годишњи одмор. Суд је овом пресудом несумњиво поставио правило да поменути трошкови морају бити назначени у обрачуну зараде и да само тако представљени стварају могућност да се обрачунавају и исплаћују запосленима. Такође, овом пресудом Суд је поучио нижестепене судове да су накнада за коришћење годишњег одмора и накнада за исхрану у току рада исте за све запослене, те да их не треба доводити у везу са коефицијентом радног сата. То такође подразумева да ове накнаде не могу бити саставни део плаћеног радног сата.

34 Закон о парничном поступку, *Службени гласник РС*, бр. 7/2011, 49/2013 – одлука УС, 74/2013 – одлука УС, 55/2014, 87/2018 и 18/2020. У члану 404 наводе се случајеви о одлучивању о ревизији као изузетно дозвољеној.

35 Пресуда Врховног касационог суда бр. Рев2 854/2020 од 20. 5. 2020.

IV Значај колективног уговора у уређивању накнада из радног односа

Колективни уговори представљају извор радног права аутономног карактера. Њихова сврха, значај и неопходност у радном праву су толики да је потребно више од једног ауторског рада да би се приказали. Сматра се да су колективни уговори најважније оруђе којим се побољшавају услови рада запослених, и уопште њихов положај код послодавца.³⁶ Како представљају правни раритет својствен само радном праву, колективни уговори представљају могућност за унапређење радних услова, уз поштовање слогана *in favorem laborem*, односно да нижи правни акти могу садржати повољније одредбе у односу на законске ако су у интересу његових уживалаца. С друге стране, њихов предмет ограничава се на радне односе, односно нормативни део колективних уговора, а који се тиче права, обавеза и одговорности из радног односа, што само повећава важност колективног уговора за запослене. За разлику од процедуре за доношење и измену закона, колективни уговори не подлежу строгој процедури, што олакшава уређење права из радног односа, па аутори истичу економски значај ових уговора, који се огледа у могућности регулација зарада и осталих економских параметара важних за стабилност радног односа.³⁷

С разлогом домаћи аутори истичу да су колективни уговори „полуга демократизацији радних односа“, чиме се стварају основе за регулације аутономног радног права.³⁸ Премда законски текст не предвиђа појединости, колективним уговором требало би да се регулишу сва питања која су од значаја за правни положај запосленог. У упоредној теорији се истиче да су накнаде из радног односа типичан предмет колективног преговарања и да се њихови износи уређују управо путем колективног преговарања.³⁹ Аутори у теорији истичу да се значај колективног одмора може препознати у томе што се у овом акту одређује и новчани износ регреса за годишњи одмор.⁴⁰ Накнада за исхрану у току рада такође је предмет колективног уговора, или ваучери за оброк, који се практикују у упоредном праву, с тим што се колективним уговором одређује њихов број, вредност и доносилац.⁴¹ По-

36 П. Јовановић, 67.

37 Весна Симовић, „Значај колективних уговора“, *Правни зборник*, бр. 1–2/2013, 183.

38 Предраг Јовановић, „Нове тенденције у нашем радном праву“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 2/2004, 342.

39 Axel Adlercreutz, Brigitta Nystrom, *Labour law in Sweden*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2014, 101.

40 Б. Лубарда, 437.

41 Roger Blanpain, *Labour law in Belgium*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2014, 219.

ред наведеног, колективним уговором је могуће утврдити и неке друге ситуације када ће послодавац бити овлашћен да исплати накнаду зараде.⁴² Такви случајеви су индивидуално везани за запосленог, а могу се тицати стручног усавршавања, дошколовавања, обуке и тренинга за потребе радног места, учешћа у спортским такмичењима. Други аутори томе додају и могућност продужења броја дана плаћеног одсуства од оног одређеног у закону, вођени начелом *in melius*.⁴³ Важност колективних уговора потврђена је и већ цитираном пресудом Врховног касационог суда. Поред чињенице да су се на столу судија највише судске инстанце нашле одредбе колективног уговора потписаног код послодавца претходника, може се закључити да се пажљиво приступило примени његових одредаба у спорном случају. Судије Врховног касационог суда у анализираној пресуди водиле су се одредбама колективног уговора које нису биле једнозначне, па се није могао са сигурношћу утврдити прецизан износ накнаде за исхрану и регрес за годишњи одмор. Закључцима из пресуде, судије су утврдиле да су износи наведених накнада одређени деклараторно, да нису примењивани, с обзиром на то да није било могуће доказати да се вршио обрачун накнада и исплата. То значи да је за суд од велике важности био колективни уговор који је настао као сагласност воља репрезентативног удружења послодавца и репрезентативног синдиката.

V Закључна разматрања

Премда накнаде из радног односа заједно са зарадом представљају један од основних елемената у радном односу због значаја који имају за запосленог, њима се у теорији поклања мало пажње. Разлоге можемо наћи у оскудној и недовољно прецизној законској формулацији. Последично, регрес за коришћење годишњег одмора скоро да је изгубио своју сврху и готово да се у пракси не исплаћује, или се то пак чини симболично. Ту је конфузија овог појма са накнадом зараде за годишњи одмор и накнадом штете за случај да запослени исти не искористи. Чини се да послодавци немају јасан показатељ у ком смеру треба да се креће регулисање, обрачун и исплата ових накнада. У том смислу је важан став Врховног касационог суда, којим се недвосмислено указује на то да ове накнаде нису саставни део цене радног часа о којој се договара између послодавца и запосленог, као и да исте морају бити спецификоване тако да је могуће утврдити на који начин се ове накнаде обрачунавају и у ком износу их запослени приходује. Чини се да ће овом пресудом бити

42 П. Јовановић (2015), 298.

43 Б. Лубарда, 438.

олакшано запосленом да судским путем оствари право на накнаду штете због неисплаћених накнада из радног односа. Суд је овом одлуком истовремено послао важну поруку, да овако важна питања треба да буду саставни део колективног уговора који важи као главни инструмент за уређивање права и обавеза из радног односа.

Коришћена литература

- Adlercreutz Axel, Nystrom Brigitta, *Labour law in Sweden*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2014.
- Bejaković Predrag, Bratić Vjekoslav, Vukšić Goran, „Komparativna analiza zaposlenosti i naknada za zaposlene u javnom sektoru u Hrvatskoj i u Evropskoj uniji“, *Društvena istraživanja*, br. 1/2012.
- Билбија Весна, „Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор“, *Одговорност за штету, накнада штете и осигурање* (ур. Здравко Петровић, Владимир Чоловић), Институт за упоредно право, Београд, 2017. (Bilbija Vesna, „Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor“, *Odgovornost za štetu, naknada štete i osiguranje* (ur. Zdravko Petrović, Vladimir Čolović), Institut za uporedno pravo, Beograd, 2017)
- Blanpain Roger, *Labour law in Belgium*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2014.
- Dedić Sead, Gradaščević-Sijerčić Jasminka, *Radno pravo*, Magistrat, Sarajevo, 2003.
- Derenčin Josip, *Naknade koje proizlaze iz radnog odnosa*, Informator, Zagreb, 1983.
- Došenović Dragana, „Sistemi nagrađivanja zaposlenih radnika u organizacijama“, *Economics*, Nr. 1/2016.
- Живковић Мирослав, *Основи радној њрава*, Виша економска школа, Београд, 1981. (Živković Miroslav, *Osnovi radnog prava*, Viša ekonomska škola, Beograd, 1981)
- Ивошевић Зоран, Ивошевић Милан, „Лична примања, накнада штете, дисциплинска одговорност и заштита индивидуалних права у поступку новелирања Закона о раду“, *Криза и обнова радној законодавства* (ур. Зоран Ивошевић, Милан Жамац), Београд, 2014. (Ivošević Zoran, Ivošević Milan, „Lična primanja, naknada štete, disciplinska odgovornost i zaštita individualnih prava u postupku noveliranja Zakona o radu“, *Kriza i obnova radnog zakonodavstva* (ur. Zoran Ivošević, Milan Žamac), Beograd, 2014)

- Јовановић Предраг, „Нове тенденције у нашем радном праву“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 2/2004. (Jovanović Predrag, „Nove tendencije u našem radnom pravu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, br. 2/2004)
- Јовановић Предраг, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2015. (Jovanović Predrag, *Radno pravo*, Pravni fakultet u Novom Sadu, Novi Sad, 2015)
- Ковачевић Љубинка, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013. (Kovačević Ljubinka, *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2013)
- Laborde Jean-Piere, Rojot Jacques, *Labour law in France*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2011.
- Лубарда Бранко, *Радно и социјално право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2012. (Lubarda Branko, *Radno i socijalno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2012)
- Николић Александар, *Радно право*, Савремена администрација, Београд, 1983. (Nikolić Aleksandar, *Radno pravo*, Savremena administracija, Beograd, 1983)
- Рељановић Марио, *Алтернативно радно законодавство*, Центар за достојанствен рад, Београд, 2019. (Reljanović Mario, *Alternativno radno zakonodavstvo*, Centar za dostojanstven rad, Beograd, 2019)
- Симовић Весна, „Значај колективних уговора“, *Правни зборник*, бр. 1–2/2013. (Simović Vesna, „Značaj kolektivnih ugovora“, *Pravni zbornik*, br. 1–2/2013)
- Симоновић Драгољуб, *Пућеви и страници нашег радног законодавства*, Глосаријум, Београд, 1997. (Simonović Dragoljub, *Putevi i stranputice našeg radnog zakonodavstva*, Glosarijum, Beograd, 1997)
- Tintić Nikola, *Radno i socijalno pravo: Radni odnosi II*, Zagreb, 1972.

Jovana RAJIĆ ĆALIĆ

Research Associate at the Institute of Comparative Law, Serbia

EMPLOYMENT BENEFITS THROUGH NEW RULING IN COURT PRACTICE

Summary

The inspiration for writing this paper was the passing of the ruling of the Supreme Court of Cassation, referring that meal allowance and vacation allowance must be specifically monetary determined, which opened revolutionary opportunities for compensation. In addition to the general consideration of the mentioned fees and the role of the collective agreement in their regulation, the paper especially studied the factual situation and the unequivocal position of the Court that meal allowance and vacation allowance, as well as shift work cannot be considered as an integral part of the price of one working hour and that their value must be stated in the salary calculations. The starting point is the hypothesis that employment benefits are opened for abuse in practice due to imprecise legal wording, as well as employees could have an advantage position in lawsuits for damages regarding benefits by this ruling.

Key words: *Meal Allowance. – Vacation Allowance. – Damages. – Judgment of the Supreme Court of Cassation no. Rev2 854/2020.*

Датум пријема рада: 17. 8. 2021.

Датум прихватања рада: 15. 9. 2021.