

### **ШТА (НИ)ЈЕ МИНУЛИ РАД?**

**Апстракт:** Ступањем на снагу Закона о изменама и допунама Закона о раду ("Сл. Гласник РС", бр. 75/2014) мења се начин обрачуна увећане зараде по основу времена проведеног на раду, тзв. „минулог рада“, и то тако што сада запослени има право на увећану зараду за минули рад за сваку пуну годину рада остварену у радном односу само код актуелног послодавца.

Ради изједначавања радних права, усвојени су и Закон о допунама Закона о платама у државним органима и јавним службама и Закон о изменама и допунама Закона о платама државних службеника и намештеника ("Сл. Гласник РС", бр. 99/2014 – оба закона). У складу са овим прописима, минули рад се такође везује само за време проведено на раду код актуелног послодавца.

Наведеним изменама радног законодавства практично се мења досадашње значење института минулог рада, јер се он више не везује за укупно радно искуство запосленог. У вези са тим, у овом раду се анализира које значење и садржину данас има „минули рад“, које су сличности и разлике између минулог рада и неких других радно-правних института; Аутор се осврће и на питање да ли се и на који начин предметним изменама радног законодавства повређују начело забране повратног дејства закона, једнакости и стечених имовинских права запослених.

**Кључне речи:** минили рад, јубиларна награда, повратно дејство, стечено право.

---

*biljanadodos@gmail.com*

*\* Рад примљен: 18.11.2014.*

*Рад прихваћен: 03.12.2014.*

## 1. Увод

Минули рад уводи се у наш правни систем први пут усвајањем тзв. „радничког амандмана“ XXI на Устав СФРЈ из 1963. године, којим је било прописано да: „Сваком раднику у организацији удруженог рада припада, сугласно начелу расподеле према минулом раду, особни доходак размјерно резултатима рада и његовом особном доприносу, успјеху и развоју организације који је дао својим укупним, текућим и минулим радом у њој<sup>1</sup>“. У радно законодавство овај институт се уводи 1976. године, усвајањем Закона о удруженом раду<sup>2</sup>, једног од системских закона који је пратио тадашње промене друштвено-економског, производног и политичког система.

Сама идеја о минулом раду потиче још из предмарксистичке политичке економије<sup>3</sup>, али се значајно развија тек у оквиру марксистичке економске мисли и разликовања живог рада у текућем процесу производње употребних вредности и минулог рада као опредмећеног облика живог рада у некој употребној вредности<sup>4</sup>. Идеја о увођењу минулог рада у наше радно законодавство приписује се Едварду Кардељу, тадашњем члану Председништва СФРЈ: „Под појмом минули рад у овде поменутом смислу подразумевам онај део вредности створене радничким радом који не улази у његов лични доходак, него се подруштвљује и као такав служи било за акумулацију, односно као друштвени капитал, било за заједничку или општу друштвену потрошњу разних врста...<sup>5</sup>“

---

1 Наведено према: В. Хорват, *Минули рад у економском и правном систему*, Економски институт, Загреб 1971., стр. 1

2 Чланом 2. Закона о удруженом раду, између осталог је било прописано да основу социјалистичког самоуправног удруженог рада чини и: „Самоуправни положај радника, који обезбеђује да радник, остварујући право рада друштвеним средствима, равноправно са другим радницима у удруженом раду, у односима међусобне повезаности, зависности, одговорности и солидарности, управља радом и пословањем организације удруженог рада у којој ради и организација у које удружује рад и средства; слободно преузима обавезе самоуправним споразумима и договорима о основама планова и другим самоуправите споразумима и друштвеним договорима; остварује свој лични, заједнички и друштвени материјални и морални интерес и **право да користи резултате свог текућег и минулог рада** и тековине општег материјалног и друштвеног напретка; заштићује и унапређује социјалистичке савину правне односе; усавршава своје радне и друге способности и развија се као целовита стваралачка личност“ (Закон о удруженом раду, „Службени весник СФРЈ“ бр. 53/1976, <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/B87E07C6FB584B0B9FAD65E4A112A8D9.pdf>)

3 Вид. Д. Дашић, Б. Бошковић, *Минули рад*, Радничка штампа, Београд 1975., стр. 14

4 Вид. В. Хорват, *op.cit.*, стр. 1

5 Е. Кардељ, *Правци развоја политичког система социјалистичког самоуправљања*, Комунист Београд 1977., стр. 12

Полазећи од друштвене својине као доминантног својинског облика у тадашње време самоуправљања и друштвеног карактера рада, идеја о плаћању минулог рада је изражавала класни карактер тадашњих друштвено-производних односа, спајала је радника са резултатима његовог рада. Подруштвљавање минулог рада сматрано је објективном нужношћу која је била у интересу друштва у целини и појединачног радника у удруженом раду. Минулим радом су радници заједнички управљали јер је он: „...истовремено и материјална основа једнаких личних права радника и човека и основа његове равноправности са другим радницима у погледу управљања и коришћења те заједничким радом створене вредности.“<sup>6</sup> Сам минули рад је, при том, сматран индивидуалним правом радника, које почива и произилази из удружености рада и које раднику припада из његовог рада.<sup>7</sup> Али, значајно је овде напоменути и да је у теорији истицано да, тек када дође до спајања минулог и живог рада, долази до стварања вредности<sup>8</sup>. „Минули рад ништа не ствара сам по себи. Минули рад без живог рада и без тога да буде функција живог рада не значи ништа.“<sup>9</sup>

Поједностављено, имајући у виду наведено, у свом изворном облику минули рад би се могао садржински везати за (укупно) радно искуство (минули и текући рад) које доприноси стварању вредности/ увећању резултата рада, тј. материјалне основе друштва у целини.

## 2. Минули рад и позитивно радно законодавство

Институт минулог рада се задржава у радном законодавству Републике Србије све до данас, иако је у међувремену дошло до крупних промена у друштвено-производним односима и до трансформације државне и друштвене својине у приватну својину као доминантни својински облик.

У складу са чланом 106. Закона о раду<sup>10</sup>, зарада запосленог за обављени рад и време проведено на раду, састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде, а у складу са чланом 108. ст. 1. тачка 4. истог закона, запослени има право на увећану зараду по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (минули рад), и то најмање 0,4% од основице. При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене

---

6 Е. Кардељ, *Ibid.*, стр.12

7 В. Хорват, *op.cit.*,стр.35.

8 Б. Ћосић, А. Лешаја, *Доходак и минули рад*, Рад Београд 1976., стр. 10

9 Д. Дашић, Б. Бошковић, *op.cit.*, стр. 20

10 Закон о раду, “Сл. гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014

и промене послодавца у складу са Законом о раду, као и код повезаних лица у складу са одговарајућим законом.<sup>11</sup>

Законом о платама у државним органима и јавним службама<sup>12</sup>, чланом 5. став 1. тачка 1. је прописано право на додатак на плату за време проведено у радном односу (минули рад) – у висини од 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца, у смислу члана 1. Закона.<sup>13</sup> Најновијим изменама тог закона, члану 5. додаје се став 2 који прописује да се све установе у истој делатности обухваћене истим планом мреже, односно основане од истог нивоа власти сматрају истим послодавцем.<sup>14</sup>

Чланом 23. Закона о платама државних службеника и намештеника<sup>15</sup> прописано је право државног службеника на додатак за време проведено у радном односу, и то такође у износу од 0,4% основне плате, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца, без обзира у ком државном органу је био запослен (минули рад). Исто право, под истим условима и у истој висини, прописано је и за намештенике<sup>16</sup>, при чему су додаци на плату саставни део зараде.<sup>17</sup>

<sup>11</sup> Вид. чланове 106, 108. и 147. Закона о раду

<sup>12</sup> Закон о платама у државним органима и јавним службама, "Сл. гласник РС", бр. 34/2001, 62/2006 - др. закон, 63/2006 - испр. др. закона, 116/2008 - др. закони, 92/2011, 99/2011 - др. закон, 10/2013, 55/2013 и 99/2014

<sup>13</sup> Члан 1. Закона о платама у државним органима и јавним службама: „Овим законом уређује се начин утврђивања плата, додатака, накнада и осталих примања:

1) председника Републике, председника и потпредседника Народне скупштине, председника и заменика председника посланичке групе, председника и заменика председника сталног радног тела Народне скупштине, народног посланика на сталном раду у Народној скупштини, чланова Владе Републике Србије, судија Уставног суда, других изабраних лица и именованих, постављених и запослених лица у министарствима, посебним организацијама, судовима, јавним тужилаштвима, Републичком јавном правобранилаштву, органима за прекршаје и у службама Народне скупштине, председника Републике, Владе и Уставног суда;

2) изабраних, постављених и запослених лица у органима и организацијама територијалне аутономије и локалне самоуправе;

3) запослених у јавним службама које се финансирају из буџета Републике, аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе;

4) запослених у јавним службама које се финансирају из доприноса за обавезно социјално осигурање;

5) запослених у организацијама обавезног социјалног осигурања, изузев запослених у Фонду за социјално осигурање војних осигураника, за које ће се примењивати прописи којима се уређује утврђивање плата, додатака, накнада и осталих примања припадника Војске Србије.“

<sup>14</sup> Вид. члан 5. Закона о платама у државним органима и јавним службама

<sup>15</sup> Закон о платама државних службеника и намештеника, "Сл. гласник РС", бр. 62/2006, 63/2006 - испр., 115/2006 - испр., 101/2007, 99/2010, 108/2013 и 99/2014

<sup>16</sup> Вид. члан 23. и члан 47. Закона о платама државних службеника и намештеника

<sup>17</sup> Вид. члан 2. Закона о платама државних службеника и намештеника и члан 2.

Поред минулог рада, важећи Закон о раду прописује да се, поред увећане зараде, зарада запосленог за обављени рад и време проведено на раду састоји и од дела зараде за радни учинак<sup>18</sup>. Члан 2. став 2. Закона о платама у државним органима и јавним службама такође утврђује да плате запослених у државним органима и јавним службама садрже и део плате по основу радног учинка,<sup>19</sup> док Закон о платама државних службеника и намештеника не познаје појам радног учинка, али говори о додатку за остварене резултате рада намештеника<sup>20</sup>. Овај додатак се, као и радни учинак, везује за обим и квалитет рада и представља примање које се сматра зарадом запосленог.

Додатно примање запослених, али које се не сматра зарадом, представља јубиларна награда која се може утврдити у складу са одредбом члана 120. Закона о раду<sup>21</sup>, и то општим актом, односно уговором о раду. Право на јубиларну награду, исто као друго примање запосленог, признато је и запосленима у државним органима и јавним службама<sup>22</sup>, као и државним службеницима и намештеницима<sup>23</sup> који ово право остварују у складу са посебним колективним уговором за државне органе и општим актима (уредбама) Владе, односно других надлежних органа, у зависности о ком државном органу или служби је реч.

Из наведених одредаба позитивног законодавства произилази да се минули рад везује за време проведено на раду, односно у радном односу (сада код актуелног послодавца), као и да минули рад представља примање које се сматра зарадом, односно платом запосленог, а да поред минулог рада запослени остварују и право на увећање зараде по основу радног учинка/дodatка за остварене резултате рада и јубиларну награду као посебно, друго примање.

Имајући то у виду, као и напред дато изворно значење појма минулог рада, поставља се питање шта је данас минули рад - да ли се ради о накнади за допринос развоју (актуелног) послодавца, и то кроз добар рад (што појам минулог рада приближава радном учинку) и/или о награди за искуство (јер се минули рад везује за време проведено на раду, односно у радном односу, невезано за допринос развоју); Да ли је минули рад можда накнада за верност актуелном послодавцу, што га приближава јубиларној награди или се ипак ради о некој другој, *sui generis* погодности? Позитивно радно законодавство не одређује

---

Закона о платама у државним органима и јавним службама

18 Вид. члан 106. Закона о раду

19 Вид. члан 2. Закона о платама у државним органима и јавним службама

20 Вид. члан 48. Закона о платама државних службеника и намештеника

21 Вид. Члан 120. Закона о раду

22 Вид. члан 11. Закона о платама у државним органима и јавним службама

23 Вид. члан 39. и 49. Закона о платама државних службеника и намештеника

појам минулог рада, не даје ни одговоре на ова питања, па је много једноставније утврдити шта минули рад није, него шта јесте, и то кроз уочавање сличности и разлика са одређеним другим институтима.

И у теорији у самоуправном систему из којег потиче минули рад, сам појам се сматрао апстрактним, неодређеним, без додатних објашњења, појмом који (правно гледано), „није формалног карактера“<sup>24</sup>, што је водило неспоразумима, дилемама и различитим приступима тој категорији, па су се у објашњавању минулог рада теоретичари руководили ствараоцима, садржинским обележјима, вредностима и облицима минулог рада.

### 3. Минули рад за добар рад и радно искуство

Како се минули рад остварује за време проведено на раду, односно у радном односу код актуелног послодавца и како се овај појам, барем изворно, везује за **допринос развоју**, да ли се минули данас може сматрати накнадом за добар рад (радни учинак?), који заједно са радним искуством код актуелног послодавца допринос његовом развоју?

Чини се да се појам минулог рада ипак не може поистоветити са накнадом за добар рад или радни учинак остварен одговарајућим обимом или квалитетом рада код актуелног послодавца, барем формално. Наиме, запослени остварује право на увећање зараде/плате по основу минулог рада независно од успеха и резултата рада послодавца. Значи и у случају када послодавац послује са губитком, запосленом се исплаћује минули рад, јер је он додатак/накнада која увећава зараду запосленог на основу само закона, док се радни учинак одређује на основу елемената за обрачун и исплату који се утврђују општим актом послодавца<sup>25</sup>. Радни учинак може, али и не мора бити исплаћен запосленом, у зависности од испуњености услова утврђених општим актом, који се односе на обим и квалитет рада, као и однос запосленог према радним обавезама. Послодавци имају дискреционо право да у складу са својим општим актима исплате радни учинак или не. То право им није дато за минули рад.

Тако се минули рад не би могао сматрати накнадом за допринос запосленог развоју актуелног послодавца кроз добар рад, али се не би могао сматрати ни накнадом за допринос развоју актуелног послодавца кроз радно искуство. Јер, иако се појмовно везује за време проведено на раду, односно у радном односу, најновијим изменама Закона о раду управо се укида значај ранијег радног искуства, оног које је стечено код

---

24 Д. Дашић, Б. Бошковић, *op.cit.*, стр. 13

25 Вид. члан 107. Закона о раду

претходног послодавца. Насупрот томе, за минули рад у свом изворном облику, могло би се рећи да је представљао својеврсну накнаду за радно искуство, за претходни рад који је доприносио развоју и актуелног послодавца, кроз развој материјалне основе друштва у целину. При том, чини се да је неопходно правити разлику између појма радног искуства и времена проведеног на раду (радног стажа?).

У јавности се наилази на ставове и мишљења да је оправдано укидање минулог рада за године рада код ранијег послодавца из разлога да поједини запослени не би имали привилегију да имају већу плату по основу претходног радног искуства. Сматра се да то њихово претходно радно искуство можда нема никакве везе са садашњим радним местом и да минули рад треба само да се односи на период који је радник провео у једној фирми, јер је дао тако допринос развоју те фирме. Али, шта у ситуацији када управо претходно радно искуство и знање имају везе са садашњим радним местом и када управо због ранијег радног искуства запослени доприноси развоју актуелног послодавца, што би требало и да је најчешћи случај у пракси? Тада ће се запослени који има нпр. укупно 10 година радног искуства, а код актуелног послодавца тек почиње да ради, наћи у једнаком положају са новозапосленим који нема радног искуства уопште, иако њихов допринос развоју фирме базиран на претходном радном искуству свакако не може бити исти. Чини се да, ако се минули рад треба односити само на период који је радник провео у једној фирми, онда минули рад управо нема никакве везе са претходним радним искуством и доприносом развоју кроз стечено радно искуство, већ искључиво са временом проведеним на раду - радним стажом код актуелног послодавца.

Спорно је како уопште вредновати и изразити допринос развоју актуелног послодавца кроз радно искуство. Оно што се може претпоставити јесте да ће вредновање вршити сам послодавац, приликом запошљавања. Овде треба имати у виду и да сами послодавци, управо због доприноса њиховом развоју, приликом запошљавања захтевају претходно радно искуство на одређеним радним местима (минули рад?!), као услов за запошљавање. Са друге стране, оправдано је очекивати и да ће запослени убудуће код промене послодавца тражити веће основне зараде и у исте укалкулисавати и свој ранији минули рад, претходно стечено радно искуство и на тај начин покушати да изједначе свој положај са положајем запослених који већ раде код актуелног послодавца.

#### 4. Минули рад и јубиларна награда

Минули рад се остварује за време проведено на раду, односно у радном односу **код актуелног послодавца** (при чему треба имати у виду појам послодавца како је одређен важећим прописима). Јубиларна награда се такође утврђује и остварује за године рада које је запослени провео у радном односу само код актуелног послодавца, па се у томе уочава сличност између минулог рада и јубиларне награде.

Јубиларна награда је примање запосленог које се не сматра зарадом, а које представља исплату предвиђену општим актом, односно уговором о раду за непрекидност и дужину рада код истог послодавца<sup>26</sup>. Формално гледано, полазећи од ове дефиниције, јубиларна награда се од минулог рада разликује по следећим обележјима:

Минули рад је законска (обавезна) категорија, док је јубиларна награда примање које се може, али и не мора утврдити општим актом, односно уговором о раду;

Минули рад је примање које се сматра зарадом/платом запосленог, за разлику од јубиларне награде;

Минули рад се општим актом, односно уговором о раду може уредити само у погледу висине стопе увећања, и то тако што се може утврдити само већа стопа од законске, док се сва питања везана за јубиларну награду, услове остваривања, висину и начин остваривања уређују општим актом или уговором о раду;

Минули рад се обавезно исплаћује у новцу, док се јубиларна награда може исплатити и у натура, додељивањем поклона.

Али, посматрајући ова два института са садржинског, материјалног аспекта, нарочито ако се јубиларна награда остварује у новцу исто као и минули рад (што је предвиђено нпр. Посебним колективним уговором за државне органе<sup>27</sup>); Затим ако запослени своја права по оба ова основа остварује за године рада код актуелног послодавца, поставља се питање да ли се уствари ради о истим врстама накнада/додатака? Да ли се у оба случаја ради о накнадама за верност, радни стаж код актуелног послодавца, при чему се разлика практично уочава само у томе што се минули остварује уз сваку зараду, такорећи у виду ренте, а јубиларна награда путем једнократне исплате на сваких нпр. 10, 20 или 30 година непрекидног рада у радном односу код актуелног послодавца? Да ли је минули рад уствари јубиларна награда која улази у зараду у запосленог?

---

<sup>26</sup> П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад 2012., стр. 286.-287.

<sup>27</sup> Вид. члан 26. Посебног колективног уговора за државне органе („Сл. гласник РС“ бр. 95/2008, 86/2011 – споразум и 95/2013 – одлука УС) и члан 12. Посебног колективног уговора за државне органе („Сл. гласник РС“, бр. 23/98, 11/2009 и 15/2012 - споразум)

Аутору овог рада се чини да јесте и да се минули рад у материјалноправном смислу данас готово у потпуности појмовно приближио јубиларној награди. Такав закључак даље отвара питање оправданости паралелног постојања права на минули рад и права на јубиларну награду, барем на начин како су утврђена ова права у позитивном радном законодавству Републике Србије. Јер, уочава се да у пракси долази до неједнаког положаја између запослених у остваривању ових права. Са једне стране имамо запослене који немају право на јубиларну награду (због тога што она није предвиђена општим или појединачним правним актом), а са друге стране запослене који остварују и право на минули рад и право на јубиларну награду.

### **5. Минули рад као стечено право**

Најновије измене радног законодавства немају саме по себи повратно дејство, барем не ако појам повратног дејства закона посматрамо рестриктивно. Али, нове законске одредбе практично ипак доводе до тога да се, и то *ex lege*, умањују зараде запослених, јер ће се убудуће зарада обрачунавати тако што ће се вредновати само минули рад код актуелног послодавца.

Неспорно је да послодавци имају могућност да повећају основне зараде запослених, и то за износ који запослени губи по основу минулог рада, као и да својим општим актима повећају проценат увећања зараде по том основу, али је за очекивати да то неће учинити, барем не у значајнијој већини.

Тако закључујемо да предметни закони о изменама и допунама радног законодавства ипак имају повратно дејство, посматрано у ширем смислу. Јер, ступањем на снагу нових законских одредаба, чијом применом долази до умањења зарада запослених (*ex lege*, на шта послодавац пристаје), запосленима се укидају њихова раније стечена (на основу закона) имовинска права. Запослени нису могли предвидети најновије измене радног законодавства и није им дата прилика да сами вреднују своје раније године рада, тј. досадашње радно искуство приликом промене послодавца.

Стечено право је: „Право, које је стечено за време важења једног закона, или је можда његово стицање започето за време важења једног закона, а чија већ створена садржина, облик и започети начин стицања не могу бити промењени, отежани или у потпуности одузети другим, новим законом“<sup>28</sup>.

---

28 Д. Ђорић, *Принцип стечених права и ретроактивно дејство закона*, докторска дисертација, Универзитет у Нишу, Правни факултет у Нишу, 2011. године, стр. 10

Минули рад, односно зарада у коју улази минули рад је право које је стечено за време важења једног закона, а сада се његова садржина и започети начин стицања управо мењају, отежавају и у потпуности одузимају најновијим изменама и допунама радног законодавства. Да ли се тако: „установљавањем важности неког прописа уназад, у време када он није ни постојао,...потенцира кажњавање лица која су се у одређеном временском периоду понашала сходно тада постојећим правилима, ни не размишљајући да ће се иста, једног момента у будућности, променити на такав начин да ће то важити и за њих<sup>29</sup>“?

С обзиром да је минули рад примање које улази у зараду запосленог, споран је и сам начин мењања, тј. одузимања дела зараде. Ово из разлога што се новчани износ зараде утврђује на дан закључења уговора о раду, самим уговором о раду. Том приликом се поштују одговарајући елементи за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог, који се утврђују у складу са законом, општим актом и уговором о раду.<sup>30</sup> Дакле, зарада запосленог се утврђује уговором о раду, у складу са прописаним елементима за њено утврђивање. А као и сваки уговор и: „...уговор о раду је двострани уговор, јер постоје две уговорне стране, односно тражи се сагласност воља две уговорне стране, а то су запослени и послодавац (директор, предузетник)<sup>31</sup> за његово закључење. Даље, у складу са чланом 171. ст. 1 тачка 5. Закона о раду<sup>32</sup>, запосленом се може понудити анекс уговора о раду, између осталог и ради промене елемената за утврђивање основне и увећане зараде. Ове одредбе су битне из разлога што ће се усклађивање са најновијим изменама радног законодавства вршити закључивањем анекса или уговора о раду којим се не заснива радни однос, што претпоставља сагласну вољу уговорних страна без које нема (или не би требало да буде) ни уговора, ни његовог анекса<sup>33</sup>.

Међутим, сасвим сигурно у овом случају неће постојати воља запосленог, као уговорне стране, да му се смањи зарада по основу минулог рада, али ће смањење зараде прихватати у пракси због могућих последица одбијања закључења анекса/уговора о раду. Ако одбије закључење анекса уговора о раду, запосленом може да престане радни однос<sup>34</sup>, при чему неће моћи да оспорава законитост предметног

---

29 *Ibid.*, стр.9

30 Вид. члан 104. Закона о раду

31 Ј. Јанковић, *Правна природа уговора о раду*, Гласник права, год. III, бр. 3 (2012), Правни факултет у Крагујевцу, стр. 30

32 Вид. члан 171. ст. 1 тачка 5. Закона о раду

33 Вид. самостални члан 111 (с3) Закона о изменама и допунама Закона о раду, „Сл. Гласник РС“ бр. 75/2014

34 Вид. члан 179., став 5. тач. 1. Закона о раду

анекса/уговора у смислу члана 172. Закона о раду<sup>35</sup>, јер ће је исти бити у потпуности складу са законом и општим актима послодавца.

Тако изгледа да ће нови уговори о раду или анекси којима ће се вршити усклађивање са изменама закона о раду, представљати ипак једностране правне послове којим се нарушава аутономија воље уговорних страна и принцип равноправности.

## **6. Минули рад предузетника и пољопривредника**

Најновије измене радног законодавства у вези са обрачуном минулог рада неће утицати на пољопривредике и лица која самостално обављају делатност (предузетнике). Стаж осигурања који ова лица остваре уплатом доприноса за пензијско и инвалидско осигурање се не рачуна у време проведено у радном односу које је основ за обрачун и исплату увећане зараде у складу са чланом 108. став 1. тачка 4. Закона о раду.<sup>36</sup>

У складу са поменутиим чланом Закона о раду<sup>37</sup>, запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу. Под радним односом<sup>38</sup> подразумева се уговорни однос који се заснива закључивањем уговора о раду између запосленог и послодавца. При том, запослени је физичко лице које је у радном односу код послодавца, а послодавац домаће, односно страног правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује, једно или више лица<sup>39</sup>. Дакле, запослени има право на увећану зараду по основу времена проведеног на раду, односно „минулог рада“, само за време проведено у радном односу на основу уговора о раду (стаж осигурања остварен у радном односу). За време које је запослени провео на раду ван радног односа нема право на увећану зараду по основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању.

Из наведеног је јасно да се стаж предузетника и пољопривредника неће рачунати у минули рад, као што је било и до сада, али ако се минули рад веже опет за допринос развоју неког послодавца кроз радно искуство (не радни стаж), може се поставити питање зашто се унапред искључује могућност да и ова лица својим ранијим радом, тј. радним искуством

---

35 Вид. члан 172. Закона о раду

36 Мишљење Министарства рада, запошљавања и социјалне политике бр. 011-00710/2005-02 од 21.07.2005., [http://industrijskisindik.org/images/rad\\_2005.pdf](http://industrijskisindik.org/images/rad_2005.pdf)

37 Вид. члан 108. став 1. тач. 4. Закона о раду

38 Вид. члан 30. Закона о раду

39 Вид. члан 5. Закона о раду

могу допринети развоју новог послодавца и остварити право на минули рад и да ли је и овде повређен принцип правне једнакости.

### 7. Минули рад у земљама у окружењу

У Републици Хрватској, Законом о раду који је на снази од 07.08.2014 године, чланком 62. став 6) прописано је да се: „Плаћа и друга материјална права радника (јубиларна награда, регрес, награда за божићне благодане и слично) утврђују и исплаћују размјерно уговореном радном времену, осим ако колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду није друкчије уређено<sup>40</sup>. Чланак 91. став 3. прецизира да се „под плаћом подразумева основна или минимална плаћа и сва додатна давања било које врсте која послодавац, на темељу уговора о раду, колективног уговора, правилника о раду или другог прописа исплаћује раднику за обављени рад<sup>41</sup>. Минули рад значи није регулисан као законска обавеза, већ се ради о материјалном праву као додатку на плату који може, а не мора бити утврђен општим или појединачним актом послодавца. А право на повећану плату се не остварује за минули рад, већ за отежане услове рада, прековремени и ноћни рад, рад недељом, празником или другим даном који је по закону нерадни.<sup>42</sup>

Слично је и са Законом о раду федерације Босне и Херцеговине. Овим законом се предвиђају, као могућност, додаци на плаћу (као материјална права запослених), али се као примери тих права не наводе изричито ни минули рад ни јубиларна награда<sup>43</sup>, а чланом 71. предметног закона је прописано да запослени има право на повећану зараду за отежане услове рада, прековремени и ноћни рад, те за рад недељом и празником или другим даном који је по закону нерадни. Дакле, зарада се не увећава за минули рад, као ни у Републици Хрватској.

За разлику од наведеног, Законом о раду Републике Српске, чланом 92., предвиђено је да, у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду, радник има право на увећање плате и по основу радног стажа<sup>44</sup>. Ово би значило да Закон о раду Републике Српске

---

40 Вид. члан 62. став 2. Закона о раду Републике Хрватске („Народне новине“ бр. 93/14), <http://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>

41 Вид. члан 91. став 3. Закона о раду Републике Хрватске („Народне новине“ бр. 93/14), <http://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>

42 Вид. члан 94. Закона о раду Републике Хрватске („Народне новине“ бр. 93/14), <http://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>

43 Вид. члан 21. ст. 1. тачку 8) Закона о раду ФБиХ, („Службене Новине ФБиХ“ бр. 43/99, 32/00, 29/03), [http://fmrsp.gov.ba/s/images/stories/ZAKON\\_O\\_RADU.pdf](http://fmrsp.gov.ba/s/images/stories/ZAKON_O_RADU.pdf)

Вид. члан 71. Закона о раду ФБиХ

44 Вид. члан 92. Закона о раду Републике Српске – пречишћен текст („Службени

оставља могућност да послодавци пропишу право на увећање зараде по основу радног стажа и друге услове за остваривање овог права. Уочава се коришћење појма радни стаж, без додатних појашњења. Готово идентичну одредбу садржи и Закон о раду Републике Македоније који прописује да се основна зарада запосленог састоји и од додатака на плату и препознаје додатак по основу радног стажа.<sup>45</sup>

Ранији прописи Републике Словеније предвиђали су посебно додатак за године службе<sup>46</sup>(радни стаж), али овај додатак изостаје у најновијим прописима<sup>47</sup>.

Слично Словенији, ни друге земље Европске Уније не познају институт минулог рада, али познају додатке-награде за верност фирми, искуство, добар рад и друге погодности.

## 8. Закључак

У концепту удруженог рада и друштвене својине, минули рад се могао посматрати као оправдан основ за увећање зараде, јер је током времена рад појединца доприносио увећању материјалне основе друштва у целини. У данашњем друштвено-економском систему, чини се да постојање овог института није оправдано (ако узмемо у обзир његово изворно значење), али се поставља питање да ли се и на који начин минули може (треба) трансформисати у нешто друго. Да би се одговорило на то питање, требало би претходно утврдити значење појма минулог рада, али овај појам данас је тешко одредити, посебно ако се стане на становиште да нема минулог рада без живог, текућег рада и да ова два појавна облика заједно чине појам рада. Минули рад није накнада за добар рад, односно допринос резултату, јер се исплаћује независно од успеха послодавца, а и добар рад се посебно вреднује кроз радни учинак. Минули рад није ни чиста награда или додатак за радно искуство, већ је пре награда за верност послодавцу, за године радног стажа проведене код актуелног послодавца, тј. јубиларна награда која улази у зараду запосленог.

Најновије измене радног законодавства неспорно су имале за циљ смањење трошкова послодавца. Њима се олакшава запошљавање

---

Гласник Републике Српске“ бр. 55/07, <http://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mpb/DJEL/Documents/broj%20055-07.pdf>

45 Вид. чланове 105. и 106 Закона о раду Републике Македоније (Службен весник на РМ, бр. 34 од 17.02.2014 година), [http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO\\_precisten\\_34\\_2014.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO_precisten_34_2014.pdf)

46 Вид. члан 129 EMPLOYMENT RELATIONSHIPS ACT ( Ур. I. RS, No. 42/2002, Ур. I. RS, No. 103/2007), [http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni\\_predpisi/zdr\\_1/#c16922](http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/zdr_1/#c16922)

47 Вид. Employment Relationships Act (ZDR-1), <http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/>

јер се смањују обавезе послодавца, али се са друге стране олакшава и отпуштање, опет из истог разлога-смањења обавеза (трошкова) послодавца. Стога се намеће закључак да се законодавац, приликом креирања најновијих измена радног законодавства, не улазећи дубље у суштину ствари и практичне последице које моје проузроковати у (стеченим) правима радника, определио за примену принципа *Finis santificat media*.

Аутору овог рада се чини да би ипак најправичније било да се (било да је то праћено у потпуности укидањем или само појмовном променом института минулог рада), свим запосленима увећа износ основне зараде за износ који губе на основу минулог рада код претходних послодаваца (очување принципа забране повратног дејства, стечених права и аутономије воље код закључења уговора о раду), а да се само за убудуће примењује принцип увећања зараде по основу рада у радном односу код актуелног послодавца, односно одговарајући други додаци на зараду. Тако би запослени задржали своје постојеће зараде, а за убудуће би им се оставила могућност да сами увећају цену свога рада, тј. да траже веће износе основних зарада приликом промене послодавца, вреднујући тако свој допринос резултатима рада кроз стечено радно искуство, а послодавцима пак да се остави да вреднују да ли је то оправдано и у ком обиму, те да опет уговор о раду, са утврђеном зарадом, у потпуности буде резултат преговора и сагласне воље обе уговорне стране.

### Литература

Дашић Д., Бошковић Б. (1975), *Минули рад*, Београд: Радничка штампа.

Јанковић Ј. (2012), *Правна природа уговора о раду*, Крагујевац: Правни факултет у Крагујевцу, Гласник права, год. III, бр. 3, 28-44.

Јовановић П. (2012), *Радно право*, Нови Сад: Правни факултет у Новом Саду

Кардељ Е. (1977), *Правци развоја политичког система социјалистичког самоуправљања*, Београд: Комунист

Мишљење Министарства рада, запошљавања и социјалне политике бр. 011-00710/2005-02 од 21.07.2005., [http://industrijskisindikato.org/images/rad\\_2005.pdf](http://industrijskisindikato.org/images/rad_2005.pdf), октобар 2014.

Торић Д. (2011), *Принцип стечених права и ретроактивно дејство закона*, Ниш: Универзитет у Нишу, Правни факултет у Нишу

Тосић Б., Лешаја А. (1976), *Доходак и минули рад*, Рад Београд

Хорват В. (1971), *Минули рад у економском и правном систему*, Загреб: Економски институт

Посебан колективни уговор за државне органе, „Сл. гласник РС“ бр. 95/2008, 86/2011 – споразум и 95/2013 – одлука УС

Посебни колективни уговор за државне органе, “Сл. гласник РС”, бр. 23/98, 11/2009 и 15/2012 - споразум

Закон о платама у државним органима и јавним службама, “Сл. гласник РС”, бр. 34/2001, 62/2006 - др. закон, 63/2006 - испр. др. закона, 116/2008 - др. закони, 92/2011, 99/2011 - др. закон, 10/2013, 55/2013 и 99/2014

Закон о платама државних службеника и намештеника, “Сл. гласник РС”, бр. 62/2006, 63/2006 - испр., 115/2006 - испр., 101/2007, 99/2010, 108/2013 и 99/2014

Закон о раду, “Сл. гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014

Закон о удруженом раду, „Службени весник СФРЈ“ бр. 53/1976, <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/B87E07C6FB584B0B9FA-D65E4A112A8D9.pdf>, октобар 2014.

Закон о раду Републике Хрватске, „Народне новине“ бр. 93/14, <http://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>, октобар 2014.

Закон о раду ФБиХ, „Службене Новине ФБиХ“ бр. 43/99, 32/00, 29/03, [http://fmrsp.gov.ba/s/images/stories/ZAKON\\_O\\_RADU.pdf](http://fmrsp.gov.ba/s/images/stories/ZAKON_O_RADU.pdf), октобар 2014.

Закон о раду Републике Српске – пречишћен текст, „Службени Гласник Републике Српске“ бр. 55/07, <http://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mpb/DJEL/Documents/broj%20055-07.pdf>, октобар 2014.

Закон о раду Републике Македоније, „Службен весник на РМ“, бр. 34 од 17.02.2014 година, [http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO\\_precisten\\_34\\_2014.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO_precisten_34_2014.pdf), октобар 2014.

EMPLOYMENT RELATIONSHIPS ACT, „Ur. l. RS, No. 42/2002, Ur. l. RS, No. 103/2007“, [http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni\\_predpisi/zdr\\_1/#c16922](http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/zdr_1/#c16922), октобар 2014.

Employment Relationships Act (ZDR-1), <http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/>, октобар 2014.

**Biljana Dodoš,**  
*PhD student at the Faculty of Law,  
University of Kragujevac*

### **“Years of Employment” - What does (not) it mean?**

#### **Summary**

*With the adoption of the amendments to the Labour Law (“Off. Gazette of the Republic of Serbia”, No. 75/2014.), employees are only entitled to increased salary for the past years of employment with the current employer. Past years of employment with any of the previous employers will not be taken into account, as it was until now.*

*To ensure equal rights for all labourers, the Amendments to the Law on Salaries of state authorities and public services, and the Amendments to the Law on Salaries of Civil Servants (“Off. Gazette of the RS”, no. 99 / 2014 - both laws), have also been adopted and came into force. These regulations, with some specifics which will be analysed in this paper, also consider only the time passed at work with the current employer.*

*The aforementioned changes in the Republic of Serbia’s legislation, are in fact changing the basic meaning and content of „Years of employment“ concept, as it is no longer associated with the overall work experience.*

*Accordingly, the author of this paper analyzes the meaning of the term “Years of employment” today, considering the similarities and differences between this concept and related labour concepts, and also considers if the latest amendments to the labor legislation violate, and in which way, the fundamental principles such as non-retroactivity, the equal treatment and the protection of acquired rights.*

**Keywords:** *Years of employment, Jubilee Awards, Retroactive Laws Application, Previously Acquired Rights.*