



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
МИНИСТАРСТВО
ЗА РАД, ЗАПОШЉАВАЊЕ, БОРАЧКА
И СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА
Сектор за рад и запошљавање
Број: 001604512 2024 13400 001 000 011 005
Датум: 13.05.2024. године
Немањина 22-26
Београд

СИНДИКАТ УПРАВЕ СРБИЈЕ
Бр. 181
29.05 20 24 год.
БЕОГРАД, Трг Николе Пашића 5

СИНДИКАТ УПРАВЕ СРБИЈЕ

11000 БЕОГРАД
Трг Николе Пашића бр. 5

У вези са вашим дописом број: 104-1/2024 од 26.04.2024. године, који нам је прослеђен од стране Министарства државне управе и локалне самоуправе, а који се односи на питање обрачуна накнаде зараде услед привремене спречености за рад запослене која је била у статусу мировања радног односа код послодавца, дајемо следеће мишљење:

Чланом 2. став 2. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење), утврђено је да се одредбе овог закона примењују и на запослене у државним органима, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе и јавним службама, ако законом није друкчије одређено.

Чланом 105. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-УС и 113/17), утврђено је да зараду чини зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором раду.

Под зарадом у смислу наведеног става члана 105. Закона о раду, сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14., члана 42. став 3. тач. 4) и 5), члана 118. тач. 1-4), члана 119., члана 120. тачка 1) и члана 158. овог закона.

Према томе, у основ за утврђивање накнаде зараде узимају се сва примања која чине зараду у складу са чланом 105. став 3. Закона о раду, а која су у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је запослени започео да користи одсуство са рада, исплаћена запосленом, а између осталог и увећана зарада по основу „минулог рада”.

Чланом 114. став 1. Закона о раду утврђено је право запосленог на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са општим актом и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства и одсуства због војне вежбе или одазивања на позив државног органа.

Сходно члану 115. овог закона, запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, најмање у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, односно 100% ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

У напред наведеним случајевима основица за обрачун накнаде зараде је просечна зарада у претходних 12 месеци, која не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом и исту исплаћује послодавац.

Законом о раду није уређено шта чини основ за обрачун накнаде зараде у смислу чл. 114. и 115. запосленог који је код послодавца био у статусу мировања радног односа у претходних 12 месеци и који је у том периоду остваривао зараду код другог послодавца.

Међутим, мишљења смо да с обзиром да запослени у периоду мировања радног односа није остваривао зараду за ефективне сате рада код послодавца који врши исплату права у смислу чл. 114. и 115. Закона о раду, обрачун накнаде зараде био би у висини основне зараде запосленог у складу са уговором о раду и општим актом, увећане за минули рад.



В.Д. ПОМОЋНИК МИНИСТРА

Дејан Шидјак