

DOI: 10.46793/GlasnikDN17.2.121K
UDC 349.2:331.346

Originalni naučni članak

Marko Kihler*

Alfa BK univerzitet, Beograd, Republika Srbija
Alfa BK University, Belgrade, Republic of Serbia

Primljen: 9. oktobra 2025. godine

Vraćen na doradu: 30. oktobra 2025. godine

Prihvaćen: 18. novembra 2025. godine

PRAVO NA NAKNADU TROŠKOVA ZA ISHRANU U TOKU RADA – ZABRANA ZLOUPOTREBE PRAVA I DOSTOJANSTVO NA RADU

Apstrakt

Predmet rada odnosi se na naknadu troškova za ishranu zaposlenih u toku rada u opštem režimu radnih odnosa. Cilj rada je da pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada sagleda u kontekstu načela zabrane zloupotrebe prava i dostojanstva ličnosti zaposlenog na radu kao sastavnog dela prava na rad. U ovom radu polazi se od toga da je zabrana zloupotrebe prava osnovno načelo na kome počiva pravni poredak Republike Srbije, sa kojim moraju biti usklađeni propisivanje i ostvarivanje svih prava i obaveza, a u kontekstu ovog rada i onih koji se tiču propisivanja i ostvarivanja prava i obaveza iz domena radnih odnosa, pa tako i prava na naknadu troškova za ishranu zaposlenih u toku rada. Takođe, ovo pravo predstavlja važan element dostojanstvenog rada, imajući u vidu da dostojanstven rad sve više dobija obeležja jednog od osnovnih postulata na kojima počiva moderno radno pravo. U takvim okvirima, sloboda propisivanja, odnosno ugovaranja visine

* E-mail adresa: kihler.marko@gmail.com, ORCID ID:
<https://orcid.org/0009-0009-1005-6837>

naknade troškova za ishranu zaposlenih u toku rada ne može biti apsolutna.

Ključne reči: *Naknada troškova za ishranu, „topli obrok“, zabrana zloupotrebe prava, dostojanstvo na radu, dostojanstvo ličnosti zaposlenog.*

JEL klasifikacija: K31, K38, J81

Uvod

Radni odnos obeležen je različitim interesima poslodavca i zaposlenog. Poslodavci, najčešće, nastoje da organizuju način poslovanja tako da ostvare što veće uštede, dok zaposleni teže ka što većim primanjima. U toku rada, naročito u standardnim oblicima radnog odnosa sa osmočasovnim ili sličnim radnim vremenom, dolazi do prirodne potrebe za ishranom u toku rada, što dovodi do potrebe zaposlenog za naknadu takvih troškova.

Princip bezbednosti i zdravlja na radu jedan je od najvažnijih principa na kome počiva moderno radno pravo koje proklamuju brojni međunarodni i domaći izvori prava. Međunarodna organizacija rada promoviše princip bezbednog i zdravog radnog okruženja, gde se prevenciji daje najveći prioritet [20, čl. 1]. Prema definiciji Svetske zdravstvene organizacije „Zdravlje je stanje potpunog fizičkog, mentalnog i socijalnog blagostanja, a ne samo odsustvo bolesti ili slabosti“ [24]. S obzirom na to da ishrana sama po sebi predstavlja jedan od najvažnijih segmenata zdravlja svih, lako se može zaključiti da je ishrana sama po sebi uvek, pa tako i u toku rada, a naročito onda kada se rad obavlja pet ili šest dana u radnoj nedelji, važan deo zdravlja zaposlenih. Stoga se i samo pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada ne može posmatrati odvojeno od prirodnog prava na ishranu u toku rada koja je u funkciji zdravlja zaposlenih.

Međutim, ostaje da se vidi da li je naknada troškova za ishranu zaposlenog u toku rada pravo zaposlenog i obaveza poslodavca, odnosno da li je samo u pitanju pravo poslodavca čija realizacija zavisi isključivo od volje poslodavca. Kakav je oblik naknade troškova i kolika je visina naknade i naročito kakvo je obeležje naknade, ukoliko je posmatramo iz aspekta načela zabrane zloupotrebe prava i prava na dostojanstven rad.

1. Pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada – opšti režim radnih odnosa

Noviji razvoj prava na naknadu troškova za ishranu u toku rada, prema Zakonu o radu iz 2005. godine sa kasnijim izmenama i dopunama, kretao se od propisivanja prava zaposlenog na naknadu troškova za ishranu u toku rada u skladu sa opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu [11, čl. 118.] i istovremenog propisivanja, osnovnim tekstom Zakona o radu, mogućnosti da se opštim aktom, odnosno ugovorom o radu predvidi pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada [11, čl. 120]. Ovakav propust istovremenog propisivanja prava zaposlenog kome korespondira obaveza poslodavca, s jedne strane, i isključivog prava poslodavca, s druge strane, ispravljen je kasnijim izmenama i dopunama Zakona o radu kojim je brisana odredba po kojoj se daje kao mogućnost da se opštim aktom ili ugovorom o radu predvidi pravo na naknadu troškova za ishranu. Takođe, izmenama i dopunama Zakona o radu predviđeno je da poslodavac ima pravo da ishranu u toku rada obezbedi na drugi način i da visina naknade troškova mora biti izražena u novcu [13, čl. 52]. U opštem režimu radnih odnosa, daje se prioritet pravu poslodavca da sam organizuje ishranu zaposlenih na način koji sam poslodavac smatra relevantnim, dok se u nedostatku toga naknada za ishranu isplaćuje u novcu [12, čl. 118, st. 1, t. 5].

Pojedini autori navode da je pitanje naknade troškova za ishranu u toku rada predmet autonomne regulative i kao takva može se regulisati opštim aktom ili ugovorom o radu [2]. Ovakvo shvatanje može se smatrati ispravnim ukoliko se misli na to da se realizacija ovog prava konkretizuje autonomnom regulativom, tj. opštim aktom ili ugovorom o radu. Naime, neophodno je razlikovati već uspostavljeno zakonom proklamovano pravo zaposlenog na naknadu troškova za ishranu u toku rada, koje treba da se konkretizuje u pogledu načina realizacije, od zakonskog propisivanja prava poslodavca da svojevolumno opštim aktom ili ugovorom o radu sa zaposlenim uredi određeno pitanje, kao što je to primera radi kod jubilarne nagrade, solidarne pomoći i eventualno drugih primanja u opštem režimu radnih odnosa [12, čl. 120]. Stoga, potrebno je razlikovati lična primanja koja imaju karakter troškova, pri čemu zaposleni ima pravo na njihovu naknadu u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, među kojima su i oni kojima se obezbeđuju troškovi obroka u toku rada koje snosi poslodavac ukoliko to pravo nije obezbedio na drugi način, od drugih primanja koja su samo predviđena kao mogućnost poput poklona deci zaposlenog, premije dobrovoljnog dodatnog penzijskog osiguranja, kolektivnog osiguranja od posledica nezgoda, kao i za slučaj težih bolesti i hiruških intervencija, jubilarne nagrade, solidarne pomoći i drugih primanja, a koja se ostvaruju samo ako su predviđena opštim aktom ili ugovorom o radu [5].

1.1 Oblik i visina naknade

U pravu Republike Srbije naknada troškova za ishranu ima novčanu vrednost, što važi kako za slučaj da je poslodavac iskoristio svoje pravo da sam organizuje ishranu za zaposlene, tako i u slučaju kada poslodavac nije iskoristio ovo pravo [12, čl. 118, st. 2]. Razlog tome je što zarada, u širem smislu, obuhvata i naknadu troškova za ishranu [12, čl. 105]. Budući

da poslodavca terete brojne obaveze u pogledu obračuna i isplate zarade, tj. drugih primanja koja za svoju osnovu imaju zaradu, nameće se potreba da sam iznos naknade bude izražen u novcu, bez obzira na način ostvarivanja ovog prava.

Da naknada mora biti izražena u novcu potvrđuje i shvatanje najviše sudske instance prema kome naknada po osnovu troškova ishrane u toku rada mora biti izražena u novcu i svako drugačije ugovaranje isplate ove naknade je ništavo [28]. Takođe, prema shvatanju Ustavnog suda Republike Srbije naknada mora biti izražena u novcu, ali ne mora biti isplaćena u novcu, jer pravo na ishranu u toku rada poslodavac može da obezbedi i na drugi način, a ne samo isplatom u novcu [26].

Zakon ne propisuje minimalni niti maksimalni iznos naknade, te visinu naknade određuje poslodavac opštim aktom ili ugovorom o radu sa zaposlenim. Prema zaključku Vrhovnog kasacionog suda poslodavac ima pravo da visinu naknade za topli obrok odredi prema svojim finansijskim mogućnostima, uz uslov da utvrđeni iznos bude jedinstven za sve zaposlene i prikazan u nominalnom iznosu [25]. Ovakvo shvatanje može uputiti na zaključak da poslodavac ima neograničeno pravo da svojevorno ili organizuje način ishrane zaposlenih koji poslodavac smatra adekvatnim ili da slobodno propiše opštim aktom, odnosno slobodno ugovori sa zaposlenim visinu naknade. Međutim, takva apsolutna samovolja poslodavca mogla bi da vodi ka propisivanju, odnosno ugovaranju visine naknade koja je nesrazmerna, te kao takva uvredljiva ili ponižavajuća za zaposlenog, odnosno suprotna dostojanstvu ličnosti zaposlenog na radu. Postavlja se pitanje da li je takva sloboda neograničena, tj. da li se može propisati suviše nizak iznos naknade, koju ćemo u ovom radu označiti kao nesrazmerna naknada, odnosno ukoliko se poslodavac odluči da sam organizuje ishranu zaposlenih da li ima potpunu slobodu da odlučuje o kvalitetu hrane koja će biti

na „jelovniku“. Na prvi pogled čini se jasnim da ukoliko poslodavac odredi nesrazmernu naknadu, samim tim će zaposleni biti u obavezi da svojevrsnu razliku do pristojnog obroka doplati iz sopstvenih sredstava. Takođe, i u slučaju neprimerenog kvaliteta hrane iz „jelovnika“ poslodavca, u situaciji kada poslodavac sam organizuje ishranu, zaposlenom ne preostaje ništa drugo nego da sam finansira dostojanstven obrok.

Pojedini autori ističu da je dodeljivanjem određenog subjektivnog prava titular načelno ovlašćen da postupa po svojoj volji. Međutim, svojevoljnost nikada nije pravno neograničena, te se postavljaju granice bilo u pravima drugih, bilo u odredbama kojima se štiti javni interes [1]. Ovde se upravo postavlja pitanje koja je svrha ili cilj zakonske odredbe o propisivanju prava na naknadu troškova za ishranu u toku rada, koji bi mogao da predstavlja svojevrsnu granicu poslodavčevoj samovolji. Da li se takav cilj iscrpljuje time što poslodavac ispoštuje makar pro forme zakonsku obavezu i propiše ili ugovori sa zaposlenim kakvu-takvu naknadu za ishranu (nesrazmernu naknadu) ili je svrha da se zaposlenom zaista obezbedi pravo na dostojanstvenu ishranu, odnosno pristojnu naknadu troškova za dostojanstvenu ishranu, a koja će samim tim biti u funkciji zaštite zdravlja zaposlenih i u funkciji ostvarenja međunarodnim i domaćim izvorima proklamovane prevencije bezbednosti i zdravlja na radu, a koja sa druge strane neće biti u suprotnosti sa načelom zabrane zloupotrebe prava i dostojanstvom ličnosti zaposlenog na radu.

U obrazloženju predloga osnovnog teksta Zakona o radu navedeno je da je naknada za ishranu u funkciji podizanja morala i radne sposobnosti zaposlenih [14]. Nešto manje od deceniju kasnije, u obrazloženju predloga Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu, kojim se uvodi pravo poslodavca da sam organizuje ishranu u toku rada, navedeno je: „*Uređuje*

se pravo na naknadu troškova zaposlenog koji su u funkciji izvršenja posla, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu“ [15]. Može se uočiti da se zakonodavac ovde opredelio da pravo naknade troškova u funkcionalnom smislu poveže sa izvršenjem posla, iz čega bi se, na prvi pogled, neopravdano mogao izvući zaključak da naknada troškova za ishranu nije u funkciji zdravlja zaposlenog, ili makar ne primarno u toj funkciji, već jedino (ili pretežno) u funkciji izvršenja posla, te da je na poslodavcu da utvrdi kakav je kvalitet i kolika je količina hrane zaposlenom potrebna da bi ishrana bila u funkciji izvršenja posla. Ovakvo potencijalno shvatanje je neprihvatljivo, upravo iz navedenih razloga da je ishrana po svojoj prirodi jedan od ključnih elemenata zdravlja i u funkciji bezbednosti i zdravlja na radu. Pri razmatranju pitanja kakva naknada troškova za ishranu treba da bude, vodićemo se svim razlozima koje je zakonodavac naveo: podizanje morala, radne sposobnosti i funkcije izvršenja posla.

1.2 Princip jednake naknade troškova za ishranu

Princip jednake naknade za zaposlene muškarce i žene za rad iste vrednosti predstavlja jedan od osnovnih principa u domaćem i međunarodnom pravu. Pojam naknade u širem smislu (*remuneration*) obuhvata kako zaradu tako i sve druge naknade koje se direktno ili indirektno, u novčanom ili nenovčanom obliku, isplaćuju zaposlenom od strane poslodavca, na osnovu radnog odnosa [18]. Za razliku od zarade kod koje se ravnopravnost izražava kroz princip jednake zarade za isti rad ili rad iste vrednosti [12, čl. 104. st. 2 i 3], pri čemu zarada ne mora biti jednaka za sve zaposlene, kod naknade troškova za ishranu u toku rada princip ravnopravnosti znači i obavezu jednakosti visine naknade troškova za ishranu. Suprotno postupanje značilo bi povredu načela zabrane diskriminacije.

Navedeni princip jednakosti, tj. linearnog određivanja visine naknade troškova svim zaposlenima u istom iznosu, bez obzira na radno mesto, stručnu spremu i zvanje potvrđuje sudska praksa [27].

2. Načelo zabrane zloupotrebe prava i naknada troškova za ishranu

Princip zabrane zloupotrebe prava ima mesta u svim zakonodavstvima, njega su poznavala i stara prava, a poznaju ga i moderni zakoni [6, 275]. Ono postoji u svim granama prava, kako privatnog tako i javnog prava [1, str. 68].

U pravu Republike Srbije u pogledu zabrane zloupotrebe prava propisano je izričito samo protivciljno vršenje prava: „Zabranjeno je vršenje prava svojine protivno cilju zbog koga je zakonom ustanovljeno ili priznato“ [10, čl. 4. st. 2], kao i odredbom po kome je zabranjeno vršenje prava službenosti, prava stvarnog tereta i prava zaloge protivno cilju zbog koga su zakonom ustanovljena ili priznata [10, čl. 6]. Takođe, Zakon o obligacionim odnosima propisuje: „Zabranjeno je vršenje prava iz obligacionih odnosa protivno cilju zbog koga je ono zakonom ustanovljeno ili priznato“ [9, čl. 13]. Vodinelić navodi da je protivciljno vršenje prava ono vršenje prava koje je protivno cilju zbog koga je ono pravom priznato. Ovaj oblik zloupotrebe prava zasniva se na ideji da zakonodavac određenim pravom želi da zaštiti određene interese, pri čemu se subjektivno pravo zloupotrebljava ukoliko se vrši radi ostvarenja drugih interesa, a ne onih interesa kojima to pravo služi. Stoga, bitno je utvrditi koji je cilj norme koja propisuje određeno pravo i koji interes ona štiti [4, str. 17-21]. Takođe, navodi da se zloupotreba prava nikada nije iscrpljivala samo u jednom obliku, već se oblici zloupotrebe prava međusobno razlikuju po razlozima zbog čega je vršenje određenog prava nedopušteno. Postoji najmanje osam različitih vidova zloupotrebe prava

(šikanozno, beskorisno, nesrazmerno, protivciljno, neprimereno, protivrečno, nemoralno i nepravilno vršenje prava) [4, str. 3-4].

Iako na osnovu navedenih odredbi protivciljnog vršenja prava na prvi pogled deluje kao da postoji pravna praznina ne samo u odnosu na druge vidove zloupotrebe prava, već i u pogledu drugih pravnih odnosa, izuzev navedenih stvarnopravnih i obligacionopravnih odnosa kod kojih postoji izričita odredba o zabrani zloupotrebe prava, Vodinelić navodi da pravne praznine nema, jer zabrana zloupotrebe prava postoji kao nepisano opšte pravno načelo pravnog poretka [4, str. 109].

Da je načelo zabrane zloupotrebe prava osnovno načelo na kojem počiva pravni poredak ukazuje i to da se izričitim zakonskim odredbama zabranom zloupotrebe ograničava vršenje prava svojine protivno cilju zbog koga je ono ustanovljeno ili priznato. S obzirom na to da pravo svojine predstavlja apsolutno pravo, samim tim ne bi smelo da se dovodi u pitanje zabrana zloupotrebe vršenja svih drugih prava, pa tako i prava iz domena radnih odnosa, tim pre što su zabranom obuhvaćeni i obligacionopravni odnosi iz kojih su nastali radnopravni odnosi, a koji su i dalje obeleženi brojnim osobenostima obligacionopravne prirode.

Zloupotreba prava označava situaciju u kojoj dolazi do sukoba subjektivnih prava različitih imalaca, jer je jedno pravo, iako ostvareno unutar svojih zakonskih granica, upotrebljeno na način koji je u suprotnosti sa njegovim osnovnim ciljem, odnosno svrhom zbog kojih je zakonom priznato ili ustanovljeno, čime je onemogućeno ili otežano ostvarivanje drugog subjektivnog prava, pa je time njegovom imaoću naneta šteta [3, str. 81-82].

Perović navodi da je vršenje subjektivnog prava nedozvoljeno ukoliko se time vređa javni poredak i moral društva, što se mora procenjivati od slučaja do slučaja. Postoje

slučajevi koji su spolja formalno prikriveni sadržajem prava, a tek u konkretnom sporu postaju vidljivi kao akti zloupotrebe prava. Sudovi moraju da vode računa o elastičnosti pojedinih prava, kako forma ne bi preovladala suštinu prava i kako formalizam ne bi trijumfovao nad pravičnošću [8, str. 35]. Upravo se u navedenom shvatanju Vrhovnog suda krije bojazan da se formalnim propisivanjem iznosa naknade u skladu sa finansijskim mogućnostima poslodavca, zloupotrebi samo pravo i to ne samo na uštrb pravičnosti, već i na štetu Ustavom proklamovanog prava dostojanstva ličnosti zaposlenog na radu.

Stoga, da bi propisivanje, odnosno ugovaranje visine naknade troškova za ishranu u toku rada bilo u skladu sa načelom zabrane zloupotrebe prava, visina naknade mora biti dostojanstvena.

3. Pravo na dostojanstvo na radu i naknada troškova za ishranu

Ljudi se rađaju slobodni i jednaki u dostojanstvu i pravima [22]. Dostojanstven rad predstavlja temeljnu vrednost i cilj delovanja Međunarodne organizacije rada, zasnovan na principima slobode, jednakosti, bezbednosti i ljudskog dostojanstva [21]. Konvencijama MOR-a proklamuje se obaveza država da obezbede da svi zaposleni rade u dostojanstvenim uslovima rada [17, čl. 6.].

Jedna od osnovnih ideja u savremenom razvoju radnog prava, naročito položaja radnika, jeste dostojanstveni rad, koji je proklamovan i kao jedan od ciljeva Agende održivog razvoja. Dostojanstven rad podrazumeva rad koji je produktivan, koji se obavlja uz pravednu nadoknadu, koji obuhvata zaštitu prava radnika i pristup bezbednim i zdravim uslovima rada, posebno za marginalizovane i ranjive grupe. Agenda održivog razvoja prepoznaje dostojanstven rad kao jedan od ključnih stubova inkluzivnog i održivog ekonomskog

rasta, naglašavajući potrebu za potpunom i produktivnom zaposlenošću za sve, bez obzira na pol, starost ili sposobnosti. Dostojanstven rad nije samo sredstvo ekonomskog opstanka, već i preduslov za socijalnu pravdu, smanjenje siromaštva i ostvarenje ljudskih prava [22].

U promovisanju dostojanstvenog rada međunarodna zajednica ide i korak dalje, tako što predviđa dostojanstveni rad kao jedan od vodećih principa od vitalnog značaja za promociju mira, sprečavanje kriza, oporavak i otpornost društva [19].

Ljudsko dostojanstvo je zajemčeno Ustavom Republike Srbije kao jedno od osnovnih ljudskih prava [16, čl. 23]. U okviru prava na rad Ustav Republike Srbije priznaje poštovanje dostojanstva svoje ličnosti na radu kao neotuđivo pravo [16, čl. 60. st. 4.]. Dostojanstvo na radu se ispoljava naročito u domenu dostojanstvenih uslova rada i života. Brojni međunarodni izvori proklamuju da zaposleni imaju pravo na primanja koja će im omogućiti dostojanstveni život, te koncept „pristojnog standarda življenja“ uključuje pravo na pristojnu zaradu [7, str. 427]. Suprotno univerzalno prihvaćenom načelu dostojanstva čoveka, pa tako i zaposlenog na radu, dostojanstvenih uslova rada i života i ličnosti zaposlenog na radu, bilo bi restriktivno shvatanje pristojne zarade koja ne obuhvata i pravo na pristojne druge naknade, kako one koje imaju karakter zarade, tako i onih drugih koji nemaju takvo svojstvo, u onom iznosu koji je dostojan samom čoveku.

Pravo na ishranu u toku rada mora se posmatrati kroz pravo na dostojanstvo na radu, odnosno dostojanstva ličnosti zaposlenog na radu. Obezbeđenje dostojanstvene naknade nije samo u funkciji dostojanstva zaposlenog i poštovanja načela zabrane zloupotrebe prava, nego je i u interesu poslodavca, te kao takva i u direktnoj vezi sa izvršenjem rada, podizanjem

morala i radne sposobnosti zaposlenog, što su bili i razlozi zakonopisca navedeni u obrazloženju predloga Zakona o radu.

4. Dostojanstvena naknada troškova za ishranu

Ostaje da se odgovori na pitanje kolika treba da bude visina naknade troškova za ishranu u toku rada da bi bila dostojanstvena i u skladu sa načelom zabrane zloupotrebe prava i dostojanstvom ličnosti zaposlenog na radu. Iako možda najvažnije pitanje u ovom radu, autor ipak ne zloupotrebljava akademsku slobodu da odredi visinu sam, već zaključuje da je to pitanje opštepoznato koje nije potrebno istraživati, dokazivati i utvrđivati. Dovoljno je pogledati periodično cene na tržištu, posebno na lokalnom nivou, tj. nivou mesta obavljanja rada i zaključiti koliki je iznos dostojan ličnosti zaposlenog da ostvari svoje pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada oslobođeno od povrede načela zabrane zloupotrebe prava i obeleženo dostojanstvom ličnosti zaposlenog na radu.

5. Zaključak

Pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada mora se posmatrati mnogo šire od prostog vezivanja ovog prava za mogućnosti poslodavca i njegovu neograničenu slobodu u pogledu propisivanja, odnosno ugovaranja visine naknade. Ostvarivanje ovog prava u direktnoj vezi je sa zdravljem zaposlenog i preventivnom funkcijom bezbednosti i zdravlja na radu. Apsolutna sloboda poslodavca mogla bi da bude u suprotnosti sa načelom zabrane zloupotrebe prava i pravom na dostojanstvo ličnosti zaposlenog na radu. Stoga, ukoliko se naknada troškova za ishranu u toku rada posmatra u celini sa navedenim elementima, zaključujemo da naknada troškova za ishranu mora da bude dostojanstvena, a kao takva da bude u skladu sa tržišnim uslovima i lokalnim, odnosno mesnim prilikama, uz periodično usklađivanje.

Literatura:

1. Blagojević T. Borisav, Krulj Vrleta, *Komentar Zakona o obligacionim odnosima*, Savremena administracija, Beograd, 1983.
2. Brković Radoje, Urdarević Bojan, *Radno pravo sa elementima socijalnog prava*, JP Službeni glasnik, Beograd, 2023.
3. Vizner Boris, *Komentar Zakona o obaveznim (obligacionim) odnosima*, Zagreb, 1978.
4. Vodinelić Vladimir, *Takozvana zloupotreba prava*, Izdavačko preduzeće „NOMOS“ DOO, Beograd, Beograd, 1997.
5. Ivošević M. Zoran, Ivošević Z. Milan, *Komentar Zakona o radu*, JP Službeni glasnik, Beograd, 2020.
6. Konstantinović Mihailo, „Zabrana zloupotrebe prava i socijalizacija prava“, *Anali Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu*, br. 3-4, Beograd, 1982.
7. Lubarda Branko, „Socijalna prava i dostojanstvo na radu“, *Pravni život: časopis za pravnu teoriju i praksu*, broj 11/2013, Beograd, 2013.
8. Perović Slobodan, *Komentar Zakona o obligacionim odnosima*, Savremena administracija, Beograd, 1995.

Domaći izvori:

9. Zakon o obligacionim odnosima („Sl. list SFRJ“, br. 29/78, 39/85, 45/89 - odluka USJ i 57/89, „Sl. list SRJ“, br. 31/93, „Sl. list SCG“, br. 1/2003 - Ustavna povelja i „Sl. glasnik RS“, br. 18/2020).
10. Zakon o osnovama svojinskopravnih odnosa ("Sl. list SFRJ", br. 6/80 i 36/90, "Sl. list SRJ", br. 29/96 i "Sl. glasnik RS", br. 115/2005 - dr. zakon).
11. Zakon o radu („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005).

12. Zakon o radu („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje).
13. Zakon o izmenama i dopunama Zakona o radu („Sl. glasnik RS“, br. 75/2014).
14. Predlog Zakona o radu („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005). Dostupno na: https://www.srbija.gov.rs/view_file.php?file_id=1959&cache=sr, pristup: 23.10.2025.
15. Predlog Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu („Sl. glasnik RS“, br. 75/2014). Dostupno na: http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/lat/pdf/predlozi_zakona/2344-14Lat.pdf, pristup 20.10.2025.
16. Ustav Republike Srbije („Sl. glasnik RS“, br. 98/2006 i 115/2021).

Međunarodni izvori:

17. International Labour Organization. Domestic Workers Convention (No. 189), 2011. Dostupno na: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_ILO_CODE:C189, pristup: 25.10.2025.
18. International Labour Organization, Equal Remuneration Convention (No. 100), 1951. Dostupno na: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245, pristup: 20.10.2025.
19. International Labour Organization. Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation (No. 205), 2017. Dostupno na: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A%3ANO%3A%3AP12100_INSTRUMENT_ID%3A3330503, pristup 25.10.2025.
20. International Labour Organization, Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention

(No. 187), 2006. Dostupno na:
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100::::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332, pristup 18.10.2025.

21. International Labour Organization. Resolution concerning decent work and the social and solidarity economy, 2022. Dostupno na:
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_848633.pdf, pristup 24.10.2025.

22. United Nations. Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development (A/RES/70/1), 2015. Dostupno na:
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A%3ANO%3A%3AP12100_INSTRUMENT_ID%3A3330503, pristup: 26.10.2025.

23. United Nations. Universal Declaration of Human Rights, 1948. Dostupno na: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>, pristup: 23.10.2025.

24. World Health Organization. Constitution of the World Health Organization, 1946. Dostupno na:
<https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1>, pristup 18.10.2025.

Sudska praksa:

25. Zaključak usvojen na sednici Građanskog odeljenja Vrhovnog kasacionog suda održanoj 05.07.2022. godine. Dostupno na:
<https://www.vrh.sud.rs/sites/default/files/attachments/Zakljucak%20-%20naknada%20troskova%20za%20ishranu%20u%20toku%20rada%20i%20regresa%20za%20koriscenje%20godisnjeg%20odmora%20u%20javnim%20sluzbama.pdf>, pristup 19.10.2025.

26. Odluka Ustavnog suda broj IUo-6/2019 od 02.07.2020.
Dostupno na: <https://ustavni.sud.rs/sudska-praksa/baza-sudske-prakse/pregled-dokumenta?PredmetId=16357>, pristup 28.10.2025.
27. Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 4647/22 od 10.02.2023.
Dostupno na: [https://pn2.propisi.net/?p=1&t=Presuda%20Vrhovnog%20kasacionog%20suda,%20Rev2.%204647/22%20od%2010.%202.%202023\)&st=2&rpp=10&it=true](https://pn2.propisi.net/?p=1&t=Presuda%20Vrhovnog%20kasacionog%20suda,%20Rev2.%204647/22%20od%2010.%202.%202023)&st=2&rpp=10&it=true), pristup 28.10.2025.
28. Rešenje Vrhovnog kasacionog suda Rev2. 2640/22 od 14.09.2022.
Dostupno na: <https://pn2.propisi.net/?di=sp75572&dt=sp&dl=75572>, pristup 28.10.2025.

THE RIGHT TO REIMBURSEMENT OF MEAL EXPENSES DURING WORK – THE

PROHIBITION OF ABUSE OF RIGHTS AND DIGNITY AT WORK

Abstract:

The subject of this paper concerns the reimbursement of meal expenses for employees during work within the general framework of employment relations. The aim of the paper is to examine the right to reimbursement of meal expenses during work in the context of the principles of the prohibition of abuse of rights and the dignity of the employee as an integral part of the right to work. This paper starts from the premise that the prohibition of abuse of rights is a fundamental principle on which the legal system of the Republic of Serbia is based, and with which the regulation and exercise of all rights and obligations must be harmonized — including, in the context of this paper, those related to the regulation and exercise of rights and obligations arising from employment relations, such as the right to reimbursement of meal expenses during work. Furthermore, this right represents an important element of decent work, bearing in mind that decent work is increasingly being recognized as one of the fundamental postulates on which modern labor law is founded. Within such a framework, the freedom to regulate or agree upon the amount of reimbursement for employees' meal expenses during work cannot be absolute.

Keywords: *reimbursement of meal expenses, meal allowance, prohibition of abuse of rights, dignity at work, employee dignity.*

JEL classification: K31, K38, J81