

**ODREĐENE FORME RADNOG VREMENA U SRBIJI U  
SVETLU EVROPSKE DIREKTIVE 2003/88 I UPOREDNOG  
PRAVA\*\***

*Apstrakt*

*Kako je načelo dostojanstvenog rada jedan od postulata radnog prava, od velikog je značaja bila borba radničke klase za osam sati radnog vremena, osam sati dokolice i osam sati odmora. Maksimalna pro-rata temporis odnosno koliko rada toliko zarade uticala je na to da se zakonom precizno utvrde pravni okviri radnog vremena. Radno vreme kao jedan od faktora koji pored zarade utiče na radno angažovanje zaposlenog i njegovu motivisanost nije tema kojoj je u nauci posvećeno dovoljno pažnje te će autor u radu nastojati da ukaže na pravne praznine u regulisanju pitanja koja se odnose na pojedine aspekte radnog vremena, kao i na probleme koji se mogu pojaviti u praksi, uzimajući standarde koji su postavljeni u direktivi Evropske unije. Prekovremeni i noćni rad, kao i skraćeno radno vreme iz tog razloga dobijaju na značaju. I pored zakonskih odredbi, postoje nedoumice i zloupotrebe u praksi kada je prekovremeni rad u pitanju. Zakonsko uređenje ovog instituta predstavlja često mrtvo slovo na papiru, od radnika se očekuje rad i nakon radnog vremena, koji se ne priznaje i ne plaća kao prekovremeni rad. Ne postoji zakonski okvir koji bi zaštitio radnika jer ne postoje jasna pravila u srpskom pravu kako poslodavac treba da utvrdi prekovremeni rad. Uz to, prekovremeni rad se ne kontroliše, jer postoji nedostatak inspektora rada za rad na terenu. Zato autor smatra da prekovremeni rad, kao forma radnog vremena, zavređuje posebno proučavanje, uz ukazivanje na uporednopravna rešenja i predlaganje rešenja za pitanje koje je poslednjih godina postalo goruće. Noćni rad, kao rad u posebnim uslovima,*

\* Istraživač pripravnik u Institutu za uporedno pravo, e-mail: [j.rajic@iup.rs](mailto:j.rajic@iup.rs).

\*\* Ovaj rad je nastao kao rezultat rada na projektu „Srpsko i evropsko pravo – upoređivanje i usaglašavanje“ (ev. br. 179031) koji finansira Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja.

*zavređuje naučni prikaz i detaljniju regulativu. Uzimajući u obzir standarde zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, od velikog je značaja institut skraćenog radnog vremena i njegovo razgraničenje sa nepunim radnim vremenom.*

**Ključne reči:** *radno vreme, prekovremeni rad, noćni rad, direktiva, skraćeno radno vreme.*

## 1. Uvod

Radno vreme predstavlja jedan od bitnih instituta radnog prava, koji se kroz istoriju menjao u želji radnika, kao ekonomski slabije strane u radnom odnosu, da se vreme provedeno na poslu svede na određeno trajanje. Zajedno sa zaradom, radno vreme utiče na privatnu sferu svakog zaposlenog, zbog čega se normiranju ovog instituta mora pristupiti uzimajući u obzir nekoliko faktora. Naime, radno vreme usko je povezano sa korišćenjem slobodnog vremena zaposlenog. Takozvana dokolica omogućava svakom zaposlenom da se odvoji od radnog ciklusa i sa njim povezanih obaveza i posveti porodici i hobijima. Kvalitetno korišćenje vremena van onog što nazivamo radno vreme, direktno utiče na efikasnost zaposlenog kada se vrati svojim obavezama. Zbog toga prekovremeni rad, raspodela radnog vremena ili rad vikendom negativno pogađaju zaposlenog. Neretko, ovakvi modaliteti radnog vremena predstavljaju problem u praksi i tiču se naviknutosti poslodavca da zaposleni ostaje na poslu i posle zvanično određenog radnog vremena, kao i često nemogućnosti zaposlenog da bude dodatno plaćen za prekovremeni rad, kako to zakon predviđa. Zbog toga je proučavanje navedene teme od velikog značaja. Zato i ne čudi što je Međunarodna organizacija rada prvu konvenciju posvetila ograničavanju vremena koje zaposleni provede na radu i što je radno vreme bilo predmet regulisanja drugih međunarodnih izvora.<sup>1</sup>

## 2. Istorijsko standardizovanje radnog vremena

Pravo na ograničeno radno vreme rezultat je borbe radnika za humanije uslove rada. Razlog tome treba tražiti u tome što radno vreme

<sup>1</sup> Spisak svih konvencija koje se bave tematikom radnog vremena dostupan je na: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang-en/index.htm>, 15.7.2018.

nije bilo regulisano i zavisilo je od volje i potreba poslodavca. Bilo je preduzeća u 18. veku u kojima se radilo i do 17 sati dnevno ili svakog drugog dana i do 24 časova neprekidno.<sup>2</sup> Praktično, od fizičke izdržljivosti zaposlenog zavisilo je i radno vreme. Vrlo često su u proizvodne procese bila uključivana i deca, koja takođe nisu imala ograničeno radno vreme, što će biti motiv za formiranje posebne zaštite zaposlenih u radnom pravu. Prvo su maloletnici, a potom i žene prepoznate kao kategorija zaposlenih koja zavređuje posebne uslove rada. Da skoro neograničeno radno vreme utiče pogubno na zdravlje zaposlenih i da je potrebno institucionalno uređenje ovog instituta prvi put prepoznato je u Engleskoj, početkom 19. veka. Pod uticajem donetog zakona kojim se ograničavalo radno vreme na 12 sati dnevno najpre za decu, žene i omladinu, donose se propisi slične sadržine u Francuskoj, Nemačkoj, Rusiji. Standard osmočasovnog radnog vremena prvi put je proklamovan u drugoj polovini 19. veka u SAD.<sup>3</sup> U evropske zakone osmočasovno radno vreme uvedeno je početkom 20. veka u Sovjetskom savezu, dok su ostale zemlje Evrope za svoje državljane ograničile radno vreme na osam časova posle Drugog svetskog rata.

Zahtevi radničke klase za ograničenje radnog vremena izuzetno su značajna istorijska tekovina, koja je uticala na promenu svesti poslodavaca o pojmu radnog vremena do koje se došlo tek u 18. veku. Na takvim temeljima gradi se standard radnog vremena današnjice. Borba za humaniji rad imala je dvostruki efekat. Sa jedne strane, uticala je na skraćivanje radnog vremena. Sa druge strane, formirala je ideju da u radnom odnosu postoje određene kategorije zaposlenih kojima se mora pružiti dodatni nivo zaštite, te slobodno možemo zaključiti da se koreni današnje posebne zaštite zaposlenih upravo nalaze u ograničavanju radnog vremena, koje je najpre skraćivano za decu i žene.

Koliki značaj radno vreme ima u radnom pravu i u koliko je uskoj povezanosti sa efikasnošću zaposlenih, pokazuju i savremene tendencije. Skandinavske zemlje svojim zakonima, koji često sadrže više standarde nego oni u Evropskoj uniji, teže da budu prve koje će uspostaviti novi standard šestočasovnog radnog vremena, ne bi li na taj način motivisale zaposlene da povećaju svoju efikasnost za istu zaradu. Švedski model namenjen medicinskim sestrama u domovima za stare bio je preskup i nije zaživeo, dok je Finska šestočasovnim radnim vremenom prva država koja je uspela da zadovolji zahteve zaposlenih da kraće rade i da kroz

<sup>2</sup> P. Jovanović, *Radno vreme*, Pravni fakultet Univerziteta u Novom Sadu, Novi Sad 2015, 224.

<sup>3</sup> *Ibid.*

veću motivaciju isto zarađuju, a da poslodavci budu zadovoljni obavljenim poslom.<sup>4</sup>

### 3. Uticaj evropskog standarda radnog vremena iz Direktiva 2003/88 na srpsko rešenje

Kako direktive predstavljaju važan izvor sekundarnog prava Evropske unije, još 1993. godine prepoznata je potreba da se pitanje radnog vremena, odmora i odsustva uredi ovim dokumentom, kada je doneta prva direktiva EU.<sup>5</sup> Deset godina kasnije doneta je Direktiva 2003/88, koja je i danas na snazi i služi kao putokaz zemljama članicama, ali i državama koje su u postupku pridruživanja, prilikom regulisanja svih formi radnog vremena, različitih vrsti odmora, kao i za uređenje pitanja zaštite zdravlja noćnih i smenskih radnika.<sup>6</sup> Direktiva se odnosi kako na privatni, tako i na javni sektor, uz izuzimanje položaja pomoraca, koji se zbog prirode svog posla svrstavaju u posebnu kategoriju i na koje se primenjuje posebna direktiva.

Definicija radnog vremena data u direktivi koja pod ovim pojmom podrazumeva period tokom kojeg radnik radi, na raspolaganju je poslodavcu i obavlja svoje aktivnosti i dužnosti u skladu sa nacionalnim pravom (čl. 2). Primitićemo da je to definicija koju je preuzeo i naš zakonodavac.<sup>7</sup> Noćni rad je specifičan i direktiva predlaže zemljama članicama da ne bi trebalo da traje duže od osam sati u okviru 24 sata, uz obezbeđivanje zdravstvenih pregleda zaposlenih pre otpočinjanja noćnog rada i u određenim vremenskim razmacima, kako bi se zaposlenima sa zdravstvenim problemima obezbedio prelazak na dnevni režim rada. Naš zakon ne sadrži odredbu o zdravstvenim pregledima, već samo obavezu poslodavca da zatraži mišljenje sindikata o merama za bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu. Mišljenja smo da je bilo svrsishodnije da se zakonodavac opredelio za lekarske preglede, shodno rešenju iz direktive, kao efikasnijem načinu za utvrđivanje zdravstvenog stanja i sposobnosti zaposlenog da obavlja noćni rad.

<sup>4</sup> Tekst dostupan na sajtu <https://dnevnik.hr/vijesti/svijet/nista-od-sestosatnog-radnog-vremena-ne-isplati-se---462630.html>, 13.07.2018.

<sup>5</sup> Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, OJ L 307, 13.12.1993, p. 18–24.

<sup>6</sup> Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, OJ L 299, 18.11.2003, p. 9–19.

<sup>7</sup> Zakon o radu – ZOR, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US i 113/2017, čl. 50.

definiše kao rad koji se obavlja od 22 časova do 6 ujutru, što predstavlja čak i naprednije rešenje u odnosu na ono predviđeno u direktivi, po kome je noćni rad svaki rad koji se obavlja u periodu od ponoći do 5 sati ujutru u trajanju od sedam sati.

Pod uticajem direktive, zakonodavac je bio precizniji prilikom određivanja punog i nepunog radnog vremena, kao i prekovremenog rada. Takođe, preuzete su odredbe direktive o obavezi poslodavca da zaposlene obavesti o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unapred, odnosno 48 sati ranije u slučaju nepredviđenih okolnosti.

Odredbama o preraspodeli radnog vremena izvršeno je delimično usklađivanje sa Direktivom 2003/88. Međutim, naš zakonodavac pravi iskorak suprotan rešenju iz direktive i daje mogućnost da preraspodela radnog vremena izađe iz okvira kalendarske godine i perioda od šest meseci i da kolektivnim ugovorom taj period bude produžen na devet meseci. Time se preraspodela radnog vremena ne vezuje za jednu kalendarsku godinu, kako predviđa direktiva, uz obavezu da broj radnih sati ne sme biti duži od ugovorenog. Još je specifičnija odredba člana 57. stav 4. kojom se pruža mogućnost zaposlenom da radi i duže od vremena koje je ugovoreno preraspodelom, uz njegov pristanak, tzv. *opt out*. Takvo rešenje je van okvira direktive i otvara pitanja njegove opravdanosti. Iako je time pružena mogućnost slobodnog pristanka zaposlenog u okviru njegove autonomije volje, data odredba više ide u korist poslodavcu i može otvoriti prostor za zloupotrebe, jer nisu predviđeni bliži zakonski kriterijumi za obavljanje takve vrste rada.

## 4. Radno vreme u srpskom pravu

### 4.1. Kratak istorijski osvrt

Radno vreme jeste period u kome je zaposleni dužan da obavlja poslove prema nalogu poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju.<sup>8</sup> Poslednjim izmenama Zakona o radu u julu 2014. godine, date su koordinate za određivanje definicije radnog vremena. U Zakonu o osnovama radnih odnosa iz 1996. godine, zakonodavac nije našao za shodno da pruži definiciju ovog instituta.<sup>9</sup> Zanimljivo je ukazati da je standard

<sup>8</sup> ZOR, čl. 50.

<sup>9</sup> A. Nikolić, *Komentar Zakona o osnovama radnih odnosa*, Poslovno-ekonomski biro, Beograd 1996, 103.

osmočasovnog radnog vremena relativnog novijeg datuma kada je naše zakonodavstvo u pitanju. Zakon o radnim odnosima iz 1984. godine sadržao je normu punog radnog vremena na nedeljnom nivou u trajanju od 42 sata.<sup>10</sup> Ukoliko uporedimo rešenje o fondu radnog vremena predviđeno Konvencijom br. 1 Međunarodne organizacije rada, koja predviđa četrdesetosmočasovno radno vreme na nedeljnom nivou, primećujemo tendenciju skraćivanja opšte norme radnog vremena.<sup>11</sup>

#### 4.2. Odnos radnog vremena i pripravnosti

Dakle, radno vreme jeste ono vreme kada je zaposleni dužan da izvršava radne zadatke delegirane od strane poslodavca. Bitna odrednica za određivanja pojma radnog vremena jeste fiksiranje mesta rada tokom radnog vremena, u prostorijama poslodavca ili drugom mestu gde se poslovi obavljaju. Ovo je bitno, s toga što je mesto na kome se poslovi obavljaju odrednica za razgraničenje radnog vremena od pojma pripravnosti, koje naše pravo ranije nije poznavalo. Kako se radno vreme i vreme pripravnosti prepliću u praksi, važno je ukazati i na sadržinu ovog instituta. Za razliku od radnog vremena kada je zaposleni dužan da obavlja radne naloge poslodavca, vreme pripravnosti zaposlenog stavlja na raspoloživost poslodavcu za obavljanje poslova. U toku radnog vremena, zaposleni mora biti na radnom mestu, tamo gde se obavljaju poslovi. To je ključna razlika između radnog vremena i pripravnosti. U toku pripravnosti, zaposleni se ne nalazi na radnom mestu, već je slobodan da bude na bilo kom mestu. Vreme koje zaposleni provede u stanju pripravnosti ne uračunava se u radno vreme, dok se radnim vremenom smatra vreme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu. To će direktno uticati i na zaradu odnosno naknadu zarade koju zaposleni prima. Naravno, neodređenost mesta za vreme pripravnosti ne znači mogućnost zaposlenog da bude u drugoj državi, s obzirom na to da postoji mogućnost da je potrebno da se zaposleni odazove na poziv poslodavca radi obavljanja radnih zadataka i da dođe na mesto gde se poslovi obavljaju. To je osnovna intencija zakonodavca prilikom uvođenja ovog instituta - staviti zaposlenog na raspolaganje poslodavcu kada je to zbog prirode poslova neophodno, ali napraviti distinkciju od radnog vremena i prekovremenog rada. Granica nije jasno

<sup>10</sup> A. Nikolić, *Komentar Zakona o radnim odnosima Srbije*, NIO Poslovna politika, Beograd 1984, 122.

<sup>11</sup> V. Brajić, *Radno pravo*, Savremena administracija, Beograd 1987, 189.

povučena, bar kada je prekovremeni rad u pitanju, a dodatnu zabunu unosi odredba zakona koja dopušta da se detalji instituta pripravnosti regulišu opštim aktom poslodavca ili ugovorom o radu. To svakako može otvoriti prostor za zloupotrebu ovog važnog instituta, koji po našem mišljenju treba da nađe mesto u posebnim zakonima u kojima je važnost pripravnosti velika. Jedan od tih zakona bi mogao biti i zakon o javnim tužilaštvima.

Sa donošenjem novog Zakonika o krivičnom postupku<sup>12</sup>, javni tužilac je stupio na mesto istražnog sudije i vodi istragu povodom učinjenog krivičnog dela. Za krivična dela za koje je zaprećena kazna zatvora do 10 godina, javni tužilac dužan je da izvrši uviđaj uz asistenciju policije. Za ostala krivična dela, javni tužilac može poveriti vršenje uviđaja pripadnicima MUP-a. Kako su krivična dela za koje je predviđena kazna zatvora do 10 godina manje složena krivična dela, tužilačka praksa je iznedrila suprotno pravilo, po kome javni tužioci ne vrše uviđaj za ovu vrstu krivičnih dela, već ih poveravaju pripadnicima policije, uz telefonsku konsultaciju. Praktično, to znači da će javni tužilac biti pripravan do poziva policajca, nakon čega će mu dati uputstvo šta od radnji treba da preduzme na mestu uviđaja. U tom smislu se javila dilema da li se može smatrati radnim vremenom odnosno angažovanjem javnog tužioca vreme odgovora na poziv policajca i davanje instrukcija. Kako je od zauzetog stava zavisila zarada javnih tužilaca, oni su bili pristalice sistema koji je ranije važio, te je odgovor na poziv policajca u stvari tumačen kao odazivanje na pripravnost. Republički javni tužilac je zauzeo suprotan stav, koji je po našem mišljenju ispravan i skladu sa Zakonikom o krivičnom postupku, te će se smatrati odazivanjem na pripravnost samo situacija kada javni tužilac izađe na lice mesta i izvrši uviđaj. Stavovi Republičkog javnog tužioca predstavljaju bitan putokaz za javnotužilačku funkciju, ali nisu izvor prava, te bi ovakva odredba morala da nađe mesto u zakonu o javnom tužilaštvu, kao posebnom zakonu.<sup>13</sup>

#### 4.3. Razlika između instituta skraćenog i nepunog radnog vremena

Skraćeno radno vreme predstavlja specifičan oblik radnog vremena, čije se postojanje opravdava zaštitom zdravlja zaposlenih. Zaposleni-

<sup>12</sup> Zakonik o krivičnom postupku, *Službeni glasnik RS*, br. 72/2011, 101/2011, 121/2012, 32/2013, 45/2013 i 55/2014.

<sup>13</sup> Obavezna uputstva Republičkog javnog tužioca predstavljaju interne akte, koji nisu dostupni javnosti. Autorka je pripravnički staž obavila u javnom tužilaštvu, te je sa sadržinom ovog uputstva upoznata.

ma koji rade na naročito teškim, napornim i štetnim poslovima na kojima i pored primene opštih mera bezbednosti i zaštite na radu nije moguće smanjiti štetna dejstva posla na zdravlje zaposlenih, skraćuje se radno vreme za najviše 10 sati. Specifičnost skraćenog radnog vremena je u tome što zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa, kao da radi sa punim radnim vremenom. Skraćeno radno vreme uvodi se na osnovu analize stručnjaka iz oblasti medicine rada, tehnologije i organizacije rada.<sup>14</sup>

Za razliku od skraćenog radnog vremena, nepuno radno vreme predstavlja mogućnost zaposlenog da kod poslodavca zasnije radni odnos sa radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena. U praksi se vrlo često zamenjuju pojmovi nepunog i skraćenog radnog vremena, iako nemaju puno sličnosti. Kod rada sa nepunim radnim vremenom važi pravilo *pro rata temporis* što znači da zaposleni ostvaruje svoja prava iz radnog odnosa shodno vremenu koje provede na radu kod poslodavca. U tome je osnovna razlika između skraćenog i nepunog radnog vremena. U slučaju nepunog radnog vremena, zaposleni može zasnovati radni odnos sa drugim poslodavcem kako bi na taj način ispunio celokupan fond punog radnog vremena od 40 časova nedeljno. Takvu mogućnost nema zaposlenim sa skraćenim radnim vremenom, jer se smatra da takav zaposleni radi sa punim radnim vremenom. Ostaje otvoreno pitanje može li zaposleni sa skraćenim radnim vremenom zaključiti ugovor o dopunskom radu, koji podrazumeva rad sa najviše 1/3 punog radnog vremena. Bez obzira na cilj uvođenja skraćenog radnog vremena, mišljenja smo da zakon o radu ne zabranjuje zaključenje ugovora o dopunskom radu, te da ga treba dozvoliti.<sup>15</sup>

Iako zaposleni sa nepunim radnim vremenom ima prava iz radnog odnosa shodno radnom vremenu koje provodi kod poslodavca obavljajući radne zadatke, on ima i neka druga prava. Pored toga što poslodavac mora da obezbedi jednake uslove rada zaposlenom koji obavlja poslove sa punim i sa nepunim radnim vremenom, on takođe ima obavezu da blagovremeno obavesti zaposlene sa nepunim radnim vremenom o dostupnosti poslova sa punim radnim vremenom, kao i da razmotri zahtev zaposlenog koji radi sa nepunim radnim vremenom o prelasku na radno angažovanje sa punim radnim vremenom. Na ovaj način se poboljšava položaj zaposlenih, pruža sigurnost i pospešuje fleksibilnost rada kod istog poslodavca.<sup>16</sup>

<sup>14</sup> P. Jovanović, 227.

<sup>15</sup> ZOR, čl. 202 i čl. 52.

<sup>16</sup> M. Reljanović, „Radno vreme, odmori i odsustva – novine u zakonu o radu“, u: *Novine u zakonu o radu* (ur. Zoran Ivošević), Beograd 2015, 66.

#### 4.4. Prekovremeni rad

Prekovremni rad predstavlja jedan od najvećih problema današnjice, jer poslodavci često odbijaju da dodatno plate zaposlenog, podrazumevajući da je on dužan da ostane na poslu određeno vreme da bi isti završio. Zakon predviđa obavezu zaposlenog da radi duže od punog radnog vremena samo u izuzetnim okolnostima, ali ne duže od 12 sati dnevno. Ova odredba znači da prekovremeni rad ne može trajati duže od 4 sata u toku 24 sata, odnosno osam časova nedeljno. Izuzetne okolnosti povodom kojih zakon predviđa mogućnost prekovremenog rada jesu viša sila, iznenadno povećanje obima posla, kao i drugi slučajevi kada je neophodno završiti posao koji je planiran. Nedorečenost zakona i nepostojanje obaveze poslodavca da svojim aktima uredi situacije kada se obavlja prekovremeni rad, dovele su do toga da zaposleni u najvećem broju slučajeva u praksi rade prekovremeno, a za to ne budu plaćeni u skladu sa zakonom.<sup>17</sup> Poslodavac nema obavezu da donese bilo kakvu odluku o prekovremenom radu, pa je jako teško utvrditi u praksi da li je rada nakon punog radnog vremena i bilo. Iako Zakon o radu u članu 55. propisuje obavezu poslodavca da vodi evidenciju o broju prekovremnih sati na dnevnom nivou, smatramo da takvo rešenje nije praktično a ni efikasno jer nije potkrepljeno bilo kakvom sankcijom niti obaveznim uvidom od strane nekog organa ili inspekcije rada. Čini se da bi rešenje ovog problema moglo da se nađe u obavezi elektronskog evidentiranja dolazaka i odlazaka sa posla ili izmenama zakonskih odredbi koje bi u tom smislu bile jasnije za praktično utvrđivanje časova prekovremenog rada.

#### 4.5. Noćni rad

Prilikom definisanja noćnog rada, zakonodavac se rukovodio pomenutom direktivom, ali je postavio šire granice kada je noćni rad u pitanju, te se noćnim radom smatra onaj rad koji se obavlja u periodu od 22 sata do 6 sati ujutru. Ovakvo rešenje je dobro jer je precizno, za razliku od onog datog u direktivi. Nema razlike u zavisnosti od delatnosti u kojoj se rad obavlja, a poslodavac je u obavezi da konsultuje sindikat prilikom uvođenja noćnog rada. Postoji još jedna obaveza za poslodavca - da obezbedi obavljanje poslova u dnevnom režimu onom zaposlenom koji

<sup>17</sup> Shodno Zakonu o radu, naknada za prekovremeni rad iznosi 26% od osnovice, v. ZOR, čl 108, st. 1, tač. 3.

obavlja noćni rad trećinu punog radnog vremena odnosno tri sata svakog radnog dana, ukoliko bi takav rad po mišljenju nadležnog organa mogao da šteti zdravlju zaposlenog. S obzirom na to da je ova zaštita relativnog karaktera, jer zavisi od nalaza zdravstvenog organa, mišljenja smo da je nedovoljna i da treba biti apsolutna, što će naterati poslodavca izvrši rotaciju zaposlenih koji bi radili noću određeno vreme. Takođe, mišljenja smo da zaštita od noćnog rada koja se pruža kategorijama koje su posebno zaštićene u radnom odnosu nije osnovana, jer noćni rad negativno utiče na sve zaposlene na isti način kao na žene, osobe sa invaliditetom i mlade, te bi takva zaštita trebalo da važi za sve zaposlene.<sup>18</sup>

## 5. Uporednopravna perspektiva instituta radnog vremena

Zakon o radu Crne Gore sadrži dobra zakonodavna rešenja kada je radno vreme u pitanju.<sup>19</sup> Radno vreme se definiše na sličan način kao i u srpskom pravu, ukupan fond radnog vremena je 40 časova nedeljno, uz specifičnost da se kolektivnim ugovorom može odrediti i kraće trajanje radnog vremena bez određivanje zakonskog minimuma. Institut skraćeno radnog vremena ima istu svrhu kao i u našem pravu, s tim što se puni fond radnog vremena može skratiti za samo 4 sata, pa se može postaviti pitanje može li se na taj način dodatno zaštititi zdravlje zaposlenih u Crnoj Gori. Ono po čemu je crnogorski zakon o radu napredniji od srpskog jesu odredbe koje se tiču prekovremenog rada. Prekovremeni rad se uvodi pisanom odlukom poslodavca pre početka rada. Smatramo da je to rešenje na koje bi se srpski zakonodavac mogao ugledati, jer se na taj način može postići transparentnost u smislu razloga uvođenja prekovremenog rada i njegovog trajanja. Crnogorski zakon specifičan je i u tome što predviđa *numerus clausus* za slučajevne obaveznog uvođenja prekovremenog rada, koje srpsko pravo ne poznaje.<sup>20</sup> Noćni rad definisan je na isti način kao i u srpskom radu, uz bitnu razliku. Zaposleni koji jednu trećinu svog radnog vremena obavlja noću ili 3 sata svakog dana, ima pravo na posebnu zaštitu. Dakle, ne postavlja se uslov u vidu nalaza zdravstvenog organa, što predstavlja veoma dobro rešenje iz već izloženih razloga.

<sup>18</sup> V. ZOR, čl. 88. i čl. 90.

<sup>19</sup> Zakon o radu Crne Gore – ZOR CG, *Službeni listi CG*, br. 49/2008, 26/2009, 59/2011 i 66/2012, <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/80457/86884/F886683627/MGO80457.pdf>, 13.07.2018.

<sup>20</sup> ZOR CG, čl. 50.

Republika Hrvatska članica je Evropske unije, te će za ovaj rad biti značajan prikaz njihovih radnopravnih odredbi. Slično rešenju u srpskom pravu, hrvatski zakonodavac definiše radno vreme, pripravnost i određuje fond punog radnog vremena.<sup>21</sup> Kao i u crnogorskom pravu, hrvatsko pravo sadrži odredbu kojom poslodavac može uvesti prekovremeni rad, samo uz pisanu odluku poslodavca ili usmenu, u slučaju hitnosti koja mora biti praćena pisanom formom u roku od sedam dana. Prekovremeni rad ne sme trajati duže od 50 sati nedeljno. Noćni rad je definisan na isti način kao i u srpskom pravu, s tim što postoje posebna pravila u poljoprivredi, gde noćni rad traje nešto kraće, do 5 sati ujutru. Za maloletnike i trudnice važe posebna pravila koja se tiču posebne zaštite, dok je zaštita za noćnog radnika relativna i uslovljena prethodnom procenom, što je rešenje koje zaslužuju kritiku.

Kao primer uporednog prava, autor se odlučio i za propise koji se primenjuju u jednom od kantona Bosne i Hercegovine, koji daje definiciju radnog vremena, a poznaje i institut pripravnosti.<sup>22</sup> Posebna zaštita predviđena je za maloletnike, ali je zakonodavac kod instituta skraćenog radnog vremena propustio da utvrdi koliki je broj časova za koji se može izvršiti skraćivanje radnog vremena, što ne predstavlja dobro rešenje, jer se to pitanje prepušta federalnom organu da ga uredi posebnim pravilnikom. Noćni rad definisan je na isti način kao i u srpskom pravu, uz izuzetak poslova koji je obavljaju u poljoprivredi, gde se noćnim radom smatra rad od 22 časova do 5 sati ujutru. Poslodavac ima obavezu da obezbedi mere zaštite zdravlja, dok je posebna zaštita rezervisana za trudnice i maloletnike. U slučaju prekovremenog rada, zakonodavac je propustio, baš kao i u srpskom pravu, da uredi način uvođenja ovakve vrste rada. Nije predviđena pisana odluka poslodavca, a prekovremeni rad ograničen je na 8 sati nedeljno. Ukoliko prekovremeni rad traje tri sedmice neprekidno odnosno deset sedmica godišnje, poslodavac je dužan da o tome obavesti inspekciju rada. Ovakvo rešenje je jako loše po zaposlene iz više razloga. S obzirom na to da nije predviđena pismena odluka poslodavca o uvođenju prekovremenog rada, nije jasno kako bi trebalo da se utvrdi koliko prekovremeni rad traje. Samo nagađanje zakonodavca da prekovremeni rad može trajati i tri nedelje neprekidno, upućuje na zloupotrebe u praksi. Kako nije zaprećena sankcija za poslodavca koji trajanje prekovremenog

<sup>21</sup> Zakon o radu, *Narodne novine*, br. 93/14, 127/17, <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>, 13.07.2018.

<sup>22</sup> Zakon o radu Federacije BiH, *Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine*, br. 26/16, <https://advokat-prnjavorac.com/zakoni/Zakon-o-radu-Federacije-BiH-2016.pdf>, 13.07.2018.

rada ne prijavi inspekciji, ostaje nejasno šta će uticati na poslodavca da se obrati inspekciji rada kada prekovremeni rad ide njemu u prilog i zašto to nije bilo predviđeno kao obaveza inspekcije rada kao kontrolnog organa.

Zakon o radu Slovenije predviđa puno radno vreme u trajanju od 40 časova, s tim što kolektivnim ugovorom radno vreme ne može trajati kraće od 36 sati.<sup>23</sup> Zakon predviđa i prekovremeni rad, ali u članu 144 navodi *numerus clausus* kada je prekovremeni rad dozvoljen. Zakon propisuje i vreme trajanja prekovremenog rada, kao i obavezu poslodavca da pisanim putem obavesti zaposlenog o potrebi za prekovremenim radom. Slovenačko pravo ide korak napred i dodatno štiti zaposlenog time što propisuje zabranu prekovremenog rada ukoliko se on može izvršiti u radno vreme ili u smenama, uz zaštitu od ove forme rada za pojedine kategorije zaposlenih koji čine maloletnici, trudnice, stariji radnici, radnici kojima bi zdravlje bilo narušeno noćnim radom, radnici koja rade sa skraćenim radnim vremenom, iako slovenački zakon ne predviđa član koji je posvećen skraćenom radnom vremenom, napominjući da se radnicima koji rade na visokorizičnim poslovima može skratiti radno vreme. Noćni rad se definiše na sličan način kao u srpskom pravu, kao period vremena koji zaposleni provede na radu u smeni od 22 sata noći do 7 sati ujutru. Slovenačko pravo predviđa posebnu obavezu za poslodavca da inspekciji rada prijavi radnike koji rade noću, broj noćnih sati za svakog od radnika, posebno navodeći broj radnika koji rade noću na radnom mestu sa povišenim rizikom i radnike koji rade noću duže od jedne trećine radnog vremena. Za radnika koji bar tri sata svog radnog vremena provede radeći noću poslodavac je dužan da mu obezbedi posebnu zaštitu i uslove za rad koji se tiču dužeg odsustva, hrane tokom rada i profesionalno vođenje radnog procesa.

Radno pravo Danske prilično je specifično. Zakon propisuje da prosečno radno vreme ne sme prelaziti 48 sati, ali da se konkretno radno vreme određuje kolektivnim ugovorom. Kako je kolektivno pregovaranje na visokom stupnju razvoja u ovoj zemlji, čije odredbe poštuju poslodavci, ne postoje zakonska pravila koja se tiču radnog vremena. Zato se kolektivnim ugovorom određuje radno vreme i standard radnog vremena uglavnom postavljen je na 37 radnih sati nedeljno.<sup>24</sup> Ukoliko kolektivnim ugovorom nije određen standard radnog vremena na nedeljnom nivou, strane ugovornice koje bi potpisale kolektivni ugovor imaju pravo da same odrede broj radnih sati. Ovim se dokazuje da nije potrebno da postoje stroge zakonske

<sup>23</sup> <http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/>, 19.08.2018.

<sup>24</sup> <https://www.pwc.dk/da/human-ressource/assets/pwc-brochure-labour-law-web.pdf>, 20.08.2018.

norme da bi bile poštovane u praksi. U državama u kojima postoji kultura socijalnog dijaloga, radnici imaju mogućnost da urede uslove rada u skladu sa svojim potrebama i na taj način budu motivisaniji za rad.

Zakon o radu Norveške predviđa osmočasovno radno vreme i standard od 40 časova nedeljno.<sup>25</sup> Prekovremeni rad je samo izuzetno dozvoljen i podrazumeva obavezu poslodavca da o obavezi uvođenja radnog vremena preko utvrđenog konsultuje predstavnika zaposlenih i prekovremeni rad ne može biti duži od 10 sati nedeljno. Moguće je produžiti vreme prekovremenog rada ako se tako saglase i utvrde učesnici socijalnog dijaloga. Zakon predviđa procenat zarade od 40%, koji je poslodavac dužan da isplati zaposlenom koji radi prekovremeno. Taj procenat je daleko veći od onog koji predviđa naš zakon, što je opravdano svrhom prekovremenog rada ali i zarad satisfakcije zaposlenog koji je u obavezi da radi preko granica utvrđenog radnog vremena. Noćni rad u norveškom pravu ekstenzivno je postavljen i podrazumeva rad od devet sati uveče do šest sati ujutru, na koji način se proširuje vremenska dimenzija zaštite zaposlenog. Generalno, noćni rad je jedino dozvoljen kada je to opravdano prirodom posla. Zabrana noćnog rada postoji i da bi uveo noćni rad, poslodavac mora da konsultuje predstavnika zaposlenih i opravda uvođenje noćnog rada. Zaposleni ima posebnu zaštitu prilikom noćnog rada. Slično Danskoj, u Norveškoj postoji visok nivo razvijenosti socijalnog dijaloga, te se prepušta da vremenske odrednice noćnog rada budu i drugačije određene kolektivnim ugovorom.

## 6. Zaključak

Institut radnog vremena od velike je važnosti za radni odnos jer direktno utiče na efikasnost zaposlenih. Kako je Srbija država u postupku pridruživanja Evropskoj uniji, moraju se imati na umu evropski standardi postavljeni u formi posebne direktive. Mišljenja smo da su rešenja srpskog prava umnogome usklađena sa standardima koji se predviđa u državama članicama. Prilikom regulisanja instituta noćnog rada, pravila srpskog prava su čak i šire postavljena. Smatramo da se najveći problem za zaposlene može javiti u vezi sa obavljanjem prekovremenog rada. Naime, nema jasnih zakonskih merila za uvođenje i određivanje ovakve vrste rada, dok je dodatna naplata prekovremenog rada iz istih razloga

<sup>25</sup> <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/70972/74730/F1974823593/NOR70972.pdf>, 21.08.2018.

otežana. S obzirom na smisao postojanja instituta skraćenog radnog vremena i nepunog radnog vremena, od velikog je značaja njihovo teorijsko razgraničenje. Noćni rad, kao specifična vrsta rada u posebnim, otežanim uslovima zaslužuje detaljniju regulativu i pojačanu pažnju kada su mere zaštite zdravlja i bezbednosti u pitanju.

### Literatura

- Brajić V., *Radno pravo*, Savremena administracija, Beograd, 1987.
- Dedić S., Gradašćević-Sijerčić J., *Radno pravo*, Magistrat, Sarajevo, 2003.
- Živković D., *Osnovi radnog prava*, Viša ekonomska škola, Beograd, 1981.
- Jovanović P., *Radno vreme*, Pravni fakultet Univerziteta u Novom Sadu, 2015.
- Nikolić A., *Radno pravo*, Savremena administracija, Beograd, 1983.
- Nikolić A., *Komentar Zakona o osnovama radnih odnosa*, Poslovno-ekonomski biro, Beograd, 1996.
- Nikolić A., *Komentar Zakona o radnim odnosima Srbije*, NIO Poslovna politika, Beograd, 1984.
- Reljanović M., „Radno vreme, odmori i odsustva – novine u zakonu o radu“, u: *Novine u zakonu o radu* (ur. Zoran Ivošević), Beograd, 2015.
- Simonović D., *Putevi i stranputice našeg radnog zakonodavstva*, Glosarijum, Beograd, 1997.

### Pravni izvori

- Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, OJ L 307, 13.12.1993.
- Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, OJ L 299, 18.11.2003.
- Zakon o radu – ZOR, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US i 113/2017.
- Zakonik o krivičnom postupku, *Službeni glasnik RS* br. 72/2011, 101/2011, 121/2012, 32/2013, 45/2013 i 55/2014.
- Zakon o radu Crne Gore – ZOR CG, *Službeni listi CG*, br. 49/2008, 26/2009, 59/2011 i 66/2012, <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRON-IC/80457/86884/F886683627/MGO80457.pdf>.
- Zakon o radu, *Narodne novine*, br. 93/14, 127/17, <https://www.zakon.hr/z/307/>

*Zakon-o-radu.*

Zakon o radu Federacije BiH, *Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine*, br. 26/16, <https://advokat-prnjavorac.com/zakoni/Zakon-o-radu-Federacije-BiH-2016.pdf>.

**Internet izvori**

<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--en/index.htm>.

<https://dnevnik.hr/vijesti/svijet/nista-od-sestosatnog-radnog-vremena-ne-isplati-se---462630.html>.

<http://www.mdds.gov.si/en/legislation/>

<https://www.pwc.dk/da/human-ressource/assets/pwc-brochure-labour-law-web.pdf>

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/70972/74730/F1974823593/NOR70972.pdf>

**Jovana Rajić Čalić, M.A.**

Research Associate

Institute of Comparative Law, Belgrade

**CERTAIN FORMS OF WORKING TIME IN SERBIA IN THE LIGHT OF EUROPEAN DIRECTIVE 2003/88 AND COMAPRATIVE LAW****Summary**

The matter of working time is an essential in labour law, considering dignified work as a labour work principle. It took a long time to achieve the standard of eight hours of work, eight hours of free time and eight hours of sleeping. Since the salary depends on worked hours, it was necessary to regulate working time by law. Even though, there are some misunderstandings in labour practise referring to overtime work. It is crucial to pay special attention to night work, as a work in difficult conditions. Considering health protection measures, it's important to di-

stinguish part time job and those jobs where working time is cut because of the harmful effects of the work place.

**Keywords:** working time, night work, overtime work, directive, part-time work.