

Горан Обрадовић
асистент-приправник

ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД У АКТУЕЛНОМ РАДНОМ ПРАВУ ЈУГОСЛАВИЈЕ

I

При дефинисању прековременог рада¹ полазну тачку чини радно време. Под радним временом разуме се временска обавеза трајања рада у току једног дана или једне недеље.² Пуно радно време није битан елемент радног односа. Међутим, пуно радно време је битно за остваривање права из радног односа у пуном обиму. Радно време је и неизоставна претпоставка сваког радног односа јер нема радног односа без радног времена. Радно време је и битна економско-организациона претпоставка радног односа. Трајање радног времена је у свим савременим државама и правним системима ограничено и представља уставну категорију.

"Категорија радног времена битна је претпоставка друштвене организације рада и радног односа сваке врсте. Као радноправни институт радно време, у основи, има двоструку сврху или смисао: економску и заштитну. Економску утолико што се кроз дати квантум радног времена настоји обезбедити одређена количина производа и услуга за тржиште, односно добит. Међутим, с друге стране, извршавање професионалних обавеза кроз дато радно време за запослена лица резултира одређеним физичким и интелектуалним напором од чијих негативних утицаја их треба заштитити, у максималној могућој мери, ради очувања њиховог здравља и радне способности, односно хуманизације људског рада."³

¹ Важеће законодавство о раду за овај рад користи израз "рад дужи од пуног радног времена". Међутим, израз "прековремени рад" је правни стандард кога је, ради сигурности у обраћању, исправније користити.

² Др Н. Тингић, Радно и социјално право, II, "Народне новине", Загреб, 1972. г, стр. 286.

³ Паравина, Др Душан Р., *La flexibilité' du temps du travail, rapport national (Yugoslavie), XIIIe Congr,s international de droit compar., Montreal-Canada, 1990.*

Према *Уставу Савезне Републике Југославије*⁴ и *Уставу Републике Србије*⁵, право на ограничено радно време је једно од основних права радника, а таква концепција је заступљена и у уставима других земаља.

Због свог значаја радно време је предмет регулисања бројних међународних конвенција. Интересантна је чињеница да се прва конвенција коју је усвојила Међународна организација рада (Конвенција бр. 1 о радном времену у индустрији из 1919. године) односила управо на питање радног времена.

Прековремени рад је рад који је дужи од пуног радног времена предвиђеног за радну седмицу.⁶ Према важећем законодавству о раду, радна седмица може трајати највише 42⁷, односно 40⁸ часова. Из изнетих разлога, прековремени рад се јавља као строго лимитирани изузетак од правила о ограниченом радном времену, кога закон допушта само у строго одређеним случајевима, под утврђеним условима, у одређеном трајању и са одређеним последицама, а у циљу заштите лица у радном односу.

II

Општи режим прековременог рада у нашем позитивном законодавству уређен је како савезним, тако и републичким прописима, пре свега Законом о основним правима из радног односа и Законом о радним односима Републике Србије. Овим прописима уређено је питање прековременог рада за скоро све категорије запослених лица. Међутим, обзиром да се радни односи појединих категорија запослених лица, пре свега професионалних припадника војске и полиције, уређују посебним прописима, проблематика прековременог рада биће за њих посебно разматрана.

Устав Савезне Републике Југославије из 1992. године, као и ранији југословенски устав, предвиђа право запослених

⁴ "Службени лист СРЈ", број 1/92.

⁵ "Службени гласник РС", број 1/90.

⁶ Објашњење Савезног савета за рад, број 3-2632/70; наведено према: др В. Брајић, Радно право, "Савремена администрација", Београд, 1991

⁷ Према Закону о основним правима из радног односа, "Службени лист СФРЈ", број 60/89, 42/90 и 42/92.

⁸ Према Закону о радним односима РС, "Службени гласник РС", бр. 45/91 и 18/92.

лица на ограничено радно време.⁹ Важећи устави Србије и Црне Горе такође предвиђају ово право.¹⁰

У складу са оваквим уставним одредбама и важећи закони о радним односима предвиђају право запослених лица на ограничено радно време од 42, односно 40 часова седмично.¹¹ С обзиром да је прековремени рад изузетак од правила, у поменутим законима се изричито предвиђају случајеви у којима може доћи до увођења прековременог рада.

*Закон о основним правима из радног односа*¹² предвиђа, у члану 24, ст. 5. да радно време радника може трајати и дуже од пуног радног времена, тј. дуже од 42 часа седмично, под условима утврђеним законом или општим актом, односно колективним уговором, али не дуже од 10 часова седмично. Као што се види, савезни Закон не одређује ближе случајеве у којима може доћи до увођења прековременог рада, већ само прописује да он не може трајати дуже од 10 часова седмично по раднику. Такође, Закон не садржи ни одредбу о томе како треба плаћати прековремени рад. Очигледно је, као што и проишља из наведеног члана, да је овим Законом уређен само општи оквир за увођење прековременог рада, док је републичким законима и колективним уговорима остављено да ближе одреде случајеве када до тога може доћи.

Овај Закон одређује лице овлашћено да донесе одлуку о увођењу прековременог рада. То је пословодни орган или радник са посебним овлашћењима и одговорностима кога он овласти, односно послодавац.

Закон о радним односима Републике Србије такође предвиђа, у члану 34, да је радник дужан радити прековремено, кад предузеће задеси несрећа или му непосредно предстоји, у случају:

1. елементарне непогоде (земљотрес, поплава, одрон земљишта, суша, ерупција природних гасова и течности, провала облака, снежна лавина и сл);

2. пожара, експлозије, јонизујућег зрачења и већих изненадних кварова на објектима, уређајима, инсталацијама и постројењима у делатностима које су незаменљив услов живота и рада грађана и рада других предузећа;

⁹ Члан 56. Устава.

¹⁰ Члан 38. Устава Републике Србије и члан 53. Устава Републике Црне Горе.

¹¹ Члан 24. Закона о основним правима из радног односа и члан 30 Закона о радним односима РС.

¹² "Службени лист СФРЈ", број 60/89, 42/90, 42/92

3. епидемија или зараза које доводе у опасност животе или здравље људи у већем обиму угрожавају сточни или биљни фонд и друга материјална средства;

4. загађивања воде, намирница и других предмета за људску и сточну исхрану у већем обиму;

5. саобраћајног или другог удеса којим су угрожени животи или здравље људи или материјална средства већег обима;

6. потребе да се без одлагања пружи хитна медицинска помоћ или друга неодложна медицинска услуга;

7. потребе да се без одлагања изврши одређени посао који се, по прописима или по наређењу државног органа мора извршити у одређеном року;

8. потребе да се изврши неодложна ветеринарска интервенција и

9. посебне технолошко-пословне ситуације.

Прековремени рад се, по овом закону, може увести и ради указивања помоћи другом предузећу које је задесила несрећа или му непосредно престоји у напред набројаним случајевима, а остављена је и могућност да се колективним уговором утврде и други случајеви у којима може доћи до увођења прековременог рада.

Несрећа, као генерички појам у овом случају, мора бити стварна, било да је она задесила предузеће или му тек предстоји, тако да се прековременим радом настоје спречити, отклонити или ублажити штетне последице. Не може се радити о претпостављеној несрећи као разлогу за увођење прековременог рада.

Овлашћење за увођење прековременог рада дато је, као и у савезном закону, директору или раднику са посебним овлашћењима и одговорностима, а на основу овлашћења из члана 106. ст. 1. тач. 13. Закона. Уколико радник сматра да му је одлуком о увођењу прековременог рада повређено неко право, он може поднети приговор надлежном органу. Међутим, у складу са одредбама члана 100. Закона, приговор не одлаже извршење одлуке о прековременом раду.

Прековремени рад у случајевима из члана 34. ст. 1. и 2. Закона може трајати све дотле док трају околности због којих је уведен, а најдуже 10 часова седмично по раднику, како је то предвиђено Законом о основним правима из радног односа, осим у случајевима из члана 34. ст. 4. и члана 35, када може трајати 16 часова недељно по раднику.

*Закон о радним односима у државним органима*¹³ не садржи одредбе о радном времену и прековременом раду. На запослене у државним органима и изабрана, односно постављена лица примењују се прописи о радним односима у погледу права, обавеза и одговорности која законом нису посебно уређена, а на основу одредбе члана 1. ст. 2. Закона о основним правима из радног односа и члана 1. ст. 3 Закона о радним односима у државним органима. То значи да се материја радног времена и прековременог рада ових лица уређује на исти начин као и код осталих категорија радника.

*Закон о радним односима Републике Црне Горе*¹⁴ предвиђа да органи инспекције рада и синдикат прате и оцењују примену прописа о прековременом раду. Закон о радним односима Републике Србије не садржи изричито овакву одредбу, већ само овлашћује инспекцију рада да врши надзор над применом закона и других прописа о радним односима и колективних уговора, из чега се може закључити да инспекција рада прати и примену прописа у вези са прековременим радом. Поред контроле коју врши инспекција рада, Закон предвиђа и прекршајну одговорност за пословодни орган предузећа за случај да овај наложи прековремени рад супротно одредбама закона. За овај прекршај може се изрећи новчана казна.¹⁵

III

Поред одредби Закона о основним правима из радног односа и Закона о радним односима Републике Србије, и неки посебни закони садрже одредбе о прековременом раду. Тако, Закон о Војсци Југославије¹⁶ садржи одредбу по којој је професионални војник дужан радити прековремено кад су наређене мере приправности, у случају узбуне у јединици, односно установи, за време војних вежби, за време борбе против елементарних непогода, за време дежурства или сличне дужности у јединици, односно установи и у приликама које захтевају да се продужи започети рад чије би обустављање или прекидање имало штетне последице за борбену готовост јединице, односно установе или би нанело знатну материјалну штету или угрозило живот и здравље војних лица и других

¹³ "Службени гласник РС", број, 48/91.

¹⁴ "Службени лист РЦГ", број 29/90, 42/90 и 28/90.

¹⁵ Члан 114., ст. 8. Закона.

¹⁶ "Службени лист СРЈ", број 43/94.

грађана¹⁷. Такође, и Закон о унутрашњим пословима¹⁸ садржи одредбу по којој је радник Министарства унутрашњих послова, кад то потребе службе захтевају, обавезан да врши одређене службене послове и дуже од пуног радног времена.

Законом о радним односима Републике Србије предвиђена је могућност за здравствену установу да, ради обезбеђења непрекидне ванболничке и болничке здравствене заштите, уведе дежурство као облик прековременог рада, а у складу са колективним уговором. Оваква одредба Закона је била неопходна због значаја благовременог пружања здравствених услуга.

Разлог дежурства је обезбеђење непрекидне ванболничке или болничке здравствене заштите. То се може постићи и на други начин, на пример запошљавањем нових радника, радом у сменама или прерасподелом радног времена. Али, ако то није могућно или рационално, ова потреба се може задовољити и дежурством. Оно је резидуална могућност јер се јавља као облик прековременог рада а такав рад је крајња мера, с обзиром да се одступа од уставом зајемченог права на ограничено радно време.

Пошто се дежурство уводи ради обезбеђивања непрекидне ванболничке и болничке здравствене заштите, оно се обавља ноћу, у недељу и у дане државног празника. Међу лицима која дежурају мора бити заступљен потребан број доктора медицине, виших медицинских техничара, медицинских техничара и болничара. Дежурна екипа мора, дакле, и бројно и структурално одговарати захтевима овог облика здравствене заштите.

Пошто дежурна екипа ради у време кад се остали радници одмарају од рада, дежурство може трајати само док траје дневни, недељни односно одмор у дане државних празника.¹⁹

IV

Пошто је прековремени рад, по правилу, забрањен, законом су тачно набројани случајеви када се он може наложити и колико може трајати. Међутим, постоје одређене категорије радника које су апсолутно заштићене од

¹⁷ Члан 96. Закона.

¹⁸ "Службени гласник РС", број 44/91.

¹⁹ Др Зоран Ивошевић, Коментар Закона о основним правима из радног односа, "Савремена администрација", Београд, 1990.

прековременог рада, тј. којима се он не може ни у ком случају наложити.

Обзиром да прековремени рад захтева појачане напоре радника, може се закључити да су то радници код којих би такав рад могао оставити теже последице по здравље и радну способност. Тако, од прековременог рада заштићен је радник коме би, по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша здравствено стање. Такође, од прековременог рада заштићен је и радник млађи од 18 година, као и радница за време трудноће и са дететом до три године живота. До треће године живота детета заштићен је од прековременог рада и отац детета уколико мајка напусти дете, умре или је из других разлога спречена да користи ово право.

Од прековременог рада заштићено је и лице које се стара о детету, уколико родитељи не користе ово право. И самохрани родитељ који има дете млађе од 7 година или дете тешког инвалида заштићен је од прековременог рада, осим ако на то писмено не пристане.

Заштићена од прековременог рада су и лица која раде са скраћеним радним временом. Основ за скраћено радно време јесу повећане опасности на радном месту по здравље, радну способност, понекад и живот радника. Под повећаним опасностима на раду разумеју се оне и онолике опасности које се не могу, или не могу у потпуности уклонити применом прописаних и општепознатих мера и средстава заштите на раду (опште или посебне мере прилагођене овој или оној врсти послова, односно категорији запослених лица). Осим повећане опасности на радном месту основ за скраћено радно време могу бити и неке субјективне околности на страни запосленог лица, као што су трудноћа и порођај, инвалидност, односно преостала радна способност и сл.²⁰

Сва ова лица су апсолутно заштићена од прековременог рада, обзиром да би се, у супротном, изгубио смисао рада са скраћеним радним временом.

²⁰ Паравина, Др Душан Р., *La flexibilit, du temps du travail, rapport national (Yugoslavie)*, XIII Congr,s international de droit compar,, Montreal-Canada, 1990.

За разлику од решења у упоредном праву, као и у нашем ранијем законодавству о раду, важећи закони из ове области не садрже детаљније одредбе о заради за прековремени рад.

У теорији и пракси није спорно да прековремени рад треба платити више од рада обављеног у редовном радном времену или радницима који су радили прековремено учинити друге погодности по том основу. Бенефиције за радника који је радио прековремено је могуће извршити на више начина, било да се ради о процентуалном увећању наднице, о давању слободних дана или о скраћивању радног времена у неком наредном периоду.

По нашем законодавству ово питање је остављено на детаљнију разраду колективним уговорима. У складу са тим, *Општи колективни уговор*²¹ садржи у члану 24. ст. 1. одредбу по којој је послодавац обавезан да раднику обезбеди увећање зараде по радном часу за прековремени рад, у висини од 35%. Међутим, за прековремени рад обављен у дане државних празника раднику припада увећање зараде од 85%, јер добија и увећање зараде од 50% за рад на дан државног празника. Исту овакву одредбу садрже и *Грански колективни уговор за државне органе*²², *Грански колективни уговор за делатност пољопривреде, прехранбене, дуванске индустрије и водопривреде*²³ и *Грански колективни уговор за делатност текстила, коже и обуће*²⁴. Овај задњи, међутим, термине "рад дужи од пуног радног времена" и "прековремени рад" употребљава као независне и различите један од другог, што је нетачно, јер се ради о синонимима за један те исти институт.

Многи грански колективни уговори не садрже одредбе о плаћању за прековремени рад, што значи да прихватају генерално решење из Општег колективног уговора. Такво решење је као генерално неприхватљиво, пре свега због запослених у неким областима индустрије, где би прековремени рад требало платити више него другде. Примера ради, у Аустрији се јединствено плаћају сви часови прековременог рада, и то 25% више од зараде остварене у редовном радном времену. Међутим, радницима који раде у индустрији гвожђа и челика прековремени рад се плаћа 50% више од рада обављеног у

²¹ "Службени гласник РС", број 18/90 и 10/92

²² "Службени гласник РС", број 37/92

²³ "Службени гласник РС", број 15/95

²⁴ "Службени гласник РС", број 15/95

редовном радном времену ако раде у сменама а 100% више ако раде три часа након 7 часова редовног рада. Даље, у Шпанији проценат увећања зараде за прва два часа прековременог рада износи 25% а за остале часове 40%, док радници који раде у индустрији гвожђа и челика имају право на увећање зараде од чак 75% за обављен прековремени рад. Оваква и слична решења постоје и у многим другим државама.

LE TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE DANS LE DROIT DE TRAVAIL ACTUEL DE YUGOSLAVIE

Résumé

Le travail supplémentaire est une exception de la règle du temps limité de travail. Ayant en vue que dans le droit les exceptions doivent être interprétées restrictivement, le législateur s'est efforcé d'énumérer taxativement les cas où l'on peut prévoir le travail supplémentaire de même que de régler le procédé *pro ca.* La loi des droits fondamentaux de travail et la loi des rapports de travail de la République de Serbie élaborent, relativement en détails ce problème. Cependant, le défaut général de ces lois consiste en fait qu'elles ne contiennent pas de règles sur le fait comment et combien doit être payé le travail supplémentaire. Les lois cèdent cette question aux contrats collectifs qui ne contiennent pas de règles sur le paiement du travail supplémentaire, mais se servent de la solution reprise du Contrat général collectif, ainsi que dans la pratique arrivent que le travail supplémentaire dans l'industrie, la construction des bâtiments, la circulation et autres activités semblables, ce travail soit payé de la même façon que le travail supplémentaire par exemple dans l'enseignement ou l'administration, quoi qu'il soit plus que clairvoyant qu'il ne s'agit pas du tout du travail du même poids. Et encore, on valorise d'une façon égale toutes les heures du travail supplémentaire, également que le travail supplémentaire effectué la nuit ou aux jours des week-ends. Dans le droit comparatif les solutions à ce sujet sont considérablement plus favorables et, nous permettons de dire, plus justes et par conséquent certaines d'entre elles devraient être adoptées par notre droit aussi.