*Doc dr Vesna Simović-Zvicer[[1]](#footnote-1)*

**Neki aspekti radnog vremena prema novom Zakonu o radu**

Radno vrijeme, koje zapošljeni provodi na radnom mjestu, odnosno izvršavajući radne obaveze je tokom istorije imalo različitu dužinu, što je bilo uslovljeno stepenom razvoja i načinom uređenja ukupnih društvenih odnosa. Važno je napomenuti da su se prvi radnički zahtjevi odnosili upravo na ograničavanje radnog vremena. S druge strane, ograničavanje radnog vremena je rezultat borbe za poboljašanje socijalnog položaja zapošljenih. To potvrđuje i činjenica da je Međunarodna organizacija rada na svom prvom zasijedanju, koje je bilo održano 1919. godine, usvojila konvenciju br. 1, koja se odnosila na ograničavanje punog radnog vremena. U savremenim uslovima sukob interesa poslodavca i zapošljenog najčešće dolazi do izražaja kod ostvarivanja prava na ograničeno radno vrijeme. Ovo zbog toga što poslodavci u uslovima koje diktira tržište kapitala da bi bili konkurentni imaju interes i potrebu za što većom fleksibilnošću u organizaciji radnog vremena, sa jedne strane, a zapošljeni imaju potrebu za uspostavljanjem ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Zbog navedenog, ali i zbog potrebe da se otklone rizici po zdravlje i bezbjednost na radu zapošljenih, država imperativnim normama reguliše radno vrijeme i minimalne standarde zaštite zapošljenih koji obavljaju poslove u nestanradnim oblicima radnog vremena (prekovremeni rad, preraspodjela radnog vremena). Na sve ovo upućuje i Direktiva 2003/88 EZ Evropskog parlamenta i Savjeta o određenim vidovima organizacije radnog vremena, s kojom smo se usklađivali u toku izrade novog ZOR-a.

Zakon o radu na potpuno novi način uređuje pojam radnog vremena, prekovremeni rad i preraspodjelu radnog vremena. U smislu člana 60 ZOR-a, pod radnim vremenom se podrazumijeva period u kojem su ispunjena sljedeća tri elementa:

1. da zapošljeni u okviru tog perioda obavlja poslove i zadatke radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos. Pod ovim se podrazumijeva obavljanje poslova i zadataka radnog mjesta na kojem je zapošljeni raspoređen prilikom zasnivanja radnog odnosa, kao i obavljanje poslova i zadataka radnog mjesta na koje je raspoređen aneksom ugovora o radu. Pri tome, nije od značaja intezitet aktivnosti zapošljenog (npr. ako zapošljeni obavlja rad s klijentima, nije od značaja da li u toku čitavog perioda ima klijente i sl.);
2. da se u okviru tog perioda zapošljeni nalazi na raspolaganju poslodavcu, odnosno da je dužan poštovati njegova upustva i izvršavati naloge;
3. da se u toku ovog perioda nalazi na „svom“ radnom mjestu (mjestu za koje je zasnovao radni odnos ili na koje je raspoređen aneksom ugovora o radu) ili na drugom mjestu koje je odredio poslodavac. Na osnovu ovog trećeg elementa pojma radnog vremena, dolazi se do zaključka da se u (puno) radno vrijeme računa i vrijeme koje je zapošljeni proveo na dežurstvu. Pri tome, nije od značaja činjenica da li je zapošljeni u toku perioda dežurstva bio stalno angažovan, odnosno da li je u toku perioda dežurstva imao mogućnost da spava ili se odmara.

U vezi s određivanjem pojma radnog vremena interesantan je primjer iz prakse Evropskog suda pravde, u predmetu C -518/15, u postupku Ville de Nivelles protiv Rudyja Matzaka.[[2]](#footnote-2) Predmet spora je bio plaćanje usluga koje je R.Matzak pružao u vatrogasnoj službi grada Nivellesa, između ostalog i u okviru dežurstva koje je obavljao, na način što je bio dužan da u tom periodu bude u svom domu i da odgovori na poziv poslodavca, a nakon toga da u roku od osam minuta bude fizički prisutan na mjestu koje odredi poslodavac.[[3]](#footnote-3) U obrazloženju presude, Evropski sud pravde je naveo da obaveza fizičke prisutnosti na određenom mjestu koju je nametnuo poslodavac kao i ograničenje koje, u prostornom i vremenskom smislu, a koje proizlazi iz obaveze zapošljenog da dođe na mjesto rada u roku od osam minuta, takve su prirode da objektivno ograničavaju mogućnost zapošljenog koji se nalazi u situaciji poput one R. Matzaka da se posveti svojim ličnim i društvenim interesima. Zbog toga je u konkretnom slučaju, sud bio mišljenja da član 2 Direktive 2003/88/EZ o određenim oblicima organizacije radnog vremena treba tumačiti na način da dežurstvo koje zapošljeni obavlja u svom domu uz obavezu javljanja na pozive poslodavca u roku od osam minuta, što znatno ograničava mogućnost obavljanja drugih aktivnosti, valja smatrati „radnim vremenom”.

Od vremena provedenog na radu treba razlikovati period u kojem se zapošljeni nalazi na pripravnosti, zbog toga što kod pripravnosti nije ispunjen ovaj treći element pojma radnog vremena. Naime, pripravnost podrazumijeva vremenski period u kojem je zapošljeni dužan da se odazove pozivu poslodavca, zbog potrebe procesa rada, ali se u tom periodu zapošljeni ne nalazi na svom radnom mjestu, niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac. Međutim, ukoliko zapošljeni u vremenskom periodu u kojem je bio pripravan bude angažovan, po pozivu poslodavca, odnosno ovlašćenog lica kod poslodavca, taj period će se, u skladu sa stavom 4 računati kao radno vrijeme. Osim toga, u ovom slučaju će se u radno vrijeme računati i period koji je zapošljenom potreban za put od mjesta stanovanja do mjesta rada.

Prema pozitivno-pravnim rješenjima u Crnoj Gori, ugovor o radu može biti zaključen sa punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom. Dužinu radnog vremena zapošljenog u toku trajanja radnog odnosa određuju potrebe procesa rada i uslovi rada na radnom mjestu.

Puno radno vrijeme u Crnoj Gori iznosi 40 sati sedmično, a zapošljeni koji rade puno radno vrijeme ostvaruju prava iz radnog odnosa u punom obimu. Treba napomenuti da je zakonom ostavljena mogućnost da se kolektivnim ugovorom utvrdi radno vrijeme koje je kraće od 40 sati sedmično. To bi značilo da u slučaju da socijalni partneri u okviru kolektivnog ugovora definišu radno vrijeme koje je kraće od 40 sati sedmično da bi zapošljeni ostvarivali i tom slučaju sva prava iz radnog odnosa u punom obimu, odnosno da poslodavac ne bi mogao da primijeni princip srazmjernosti u pogledu ostvarivanja prava zapošljenih.

Zakon o radu poznaje ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom kao posebnu vrstu ugovora o radu. Ovaj ugovor, kao i standardni ugovor o radu, može biti zaključen na neodređeno ili na određeno vrijeme. ZOR poznaje ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kao posebnu vrstu ugovora o radu. Ovaj ugovor, kao i standardni ugovor o radu, može biti zaključen na neodređeno ili na određeno vrijeme. Ipak, ZOR-om je predviđeno ograničenje u pogledu zaključivanja ugovora o radu s nepunim radnim vreme­nom, tako da se ugovor o radu ne može zaključiti s radnim vremenom kraćim od 10 časova sedmično (što predstavlja četvrtinu punog radnog vremena). Po svojoj prirodi, ugovor o radu s nepunim radnim vremenom zaključuje se zbog potrebe procesa rada. U tom smislu, da bi se spriječile zloupotrebe prilikom zaključivanja ovih ugovora, predviđeno je da se radna mjesta na kojima se zaključuje ugovor o radu s nepunim radnim vremenom utvrđuju aktom o sistematizaciji, u zavisnosti od prirode posla i organizacije rada.

U skladu sa ZOR-om, zapošljeni koji rade nepuno radno vrijeme mogu za­ključiti ugovore o radu kod više poslodavca, kako bi ostvarili pravo na rad s punim radnim vremenom (40 časova sedmično), dok se način ostvarivanja prava i obaveza i raspored radnog vremena zapošljenih koji rade s nepunim radnim vremenom kod više poslodavaca uređuje sporazumom između tih poslodavaca. Kada je u pitanju ostvarivanje prava iz radnog odnosa, zapošljeni koji rade po osnovu ugovora o radu s nepunim radnim vremenom imaju sva prava iz radnog odnosa kao i zapošljeni koji rade puno radno vrijeme. Ipak, u pogledu ostvarivanja nekih prava predviđen je princip srazmjernosti. U tom smislu, i pravo na zaradu se ostvaruje srazmjerno vremenu provedenom na radu. Srazmjernost u ostvarivanju prava dolazi do izražaja i kod ostvarivanja prava na odmor u toku rada. Naime, zapošljeni koji rade puno radno vrijeme imaju pravo na odmor u toku rada u trajanju od 30 minuta, dok zapošljeni koji rade kraće od punog radnog vremena, odnosno oni koji rade duže od četiri, a kraće od šest sati u toku dana imaju pravo na odmor u toku rada u trajanju od 15 minuta (viđeti: član 73, st. 2 i 3). Iz ovakve zakonske odredbe proizlazi da neke kategorije zapošljenih koji rade s nepunim radnim vremenom nemaju pravo na odmor u toku rada, kao što su oni zapošljeni koji imaju ugovor o radu s radnim vremenom koje je kraće od 20 sati u toku sedmice, ukoliko je taj fond sati raspoređen na pet radnih dana. Međutim, načelo srazmjernosti u pogledu radnog vremena za koji je zaključen ugovor o radu ne odnosi se na ostvarivanje prava na godišnji odmor, već ova kategorija zapošljenih ostvaruje pravo na godišnji odmor pod istim uslovima kao i zapošljeni koji su zaključili ugovor o radu s punim radnim vremenom (viđeti član 79).

Osim rada sa nepunim radnim vremenom, Zakon o radu predviđa i skraćeno radno vrijeme, koje se uvodi za zapošljene koji rade na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima. Njihovo radno vrijeme skraćuje se srazmjerno štetnom uticaju na zdravlje, odnosno radnoj sposobnosti zapošljenog. Ipak, ovako skraćeno radno vrijeme ne može biti kraće kraće od 36 časova u radnoj nedjelji. Radna mjesta na kojima zapošljeni rade sa skraćenim radnim vremenoma utvrđuju se aktom o sistematizaciji.

Za zapošljene koji rade sa skraćenim radnim vremenom nije predviđena mogućnost da se produži trajanje radnog vremena, zbog prirode poslova koje obavljaju zapošljeni koji rade sa skraćenim radnim vremenom (naročito teški, naporni i za zdravlje štetni poslovima). Osim toga, Zakon o radu predviđa zabranu uvođenja prekovremenog rada za zapošljene koji rade na ovim poslovima, a zabranjeno je i zaključivanje ugovora o radu na takvim poslovima kod drugog poslodavca. Ovo zbog toga što zapošljeni koji rade sa skraćenim radnim vreme­nom, zbog otežanih uslova rada, ostvaruju sva prava iz radnog odnosa u punom obimu. S druge strane, kod ostvarivanja nekih prava iz radnog odnosa ove kate­gorije zapošljenih uživaju posebnu zaštitu. Tako, u pogledu ostvarivanja prava na godišnji odmor za ovu kategoriju zapošljenih predviđen je veći obim prava, odnosno duže trajanje godišnjeg odmora. Naime, dok je za zapošljene koji rade puno radno vrijeme u svakoj kalendarskoj godini predviđeno minimalno trajanje godišnjeg odmora od 20 radnih dana, zapošljeni koji rade sa skraćenim radnim vremenom imaju pravo na godišnji odmor od najmanje 30 radnih dana u kalendar­skoj godini (viđeti: član 81, stav 2).

**Prekovremeni rad**

Kao razlozi za uvođenje prekovremenog rada u članu 64 ZOR-a navode se: iznenada povećani obim posla, viša sila i u drugi izuzetni slučajevi. Iz ove odredbe proizlazi da u redovnim okolnostima poslodavac ne bi mogao da donese odluku o uvođenju prekovremenog rada. Osim toga predviđena obaveza poslodavca da prije početka prekovremenog rada o tome donese odluku u pisanoj formi, koja mora da sadrži: razlog za uvođenje prekovremenog rada, spisak zapošljenih koji se angažuju duže od punog radnog vremena i vrijeme početka prekovremenog rada. Izuzetak od obaveze donošenja odluke prije početka prekovremenog rada predviđen je u slučajevima koji se vezuju za razlog hitnosti, kada poslodavac može zapošljene obavijestiti usmeno o uvođenju prekovremenog rada, s tim što je dužan da najkasnije tri dana od prestanka okolnosti zbog kojih je uveden prekovremeni rad pisanu odluku uruči zapošljenom. To mogu biti npr. situacije u kojima je doveden u opasnost opšti interes (bezbjednost ljudi i imovine), usljed prirodnih nepogoda (zemljotres, poplave i dr.) ili neprilika i opasnosti koje su nastale: kvarovima na objektima, uređajima i postrojenjima; epidemijama ili zarazama; zagađivanjem vode i namirnica; saobraćajnog ili drugog udesa, kao i potrebe da se pruži hitna medicinska pomoć (ili druga neodložna medicinska usluga) ili neodložna veterinarska intervencija i sl.

ZOR predviđa obavezu poslodavca da u svakom slučaju uvođenja prekovremenog rada, o tome obavijesti inspekciju rada, u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvođenju prekovremenog rada. To se odnosi, kako na situacije kada je odluku o uvođenju prekovremenog rada donio prije početka prekovremenog rada, tako i u situacijama kada zbog razloga hitnosti tu odluku je donio tek po prestanku okolnosti zbog kojih je uveden prekovremeni rad. U oba slučaja uloga inspekcije rada jeste da utvrdi da li je poslodavac donio odluku o uvođenju prekovremenog rada u skladu sa zakonom; da li su ispoštovana zakonska ograničenja u pogledu dužine njegovog trajanja, a nakon toga – po isteku mjeseca u kojem je obavljen prekovremni rad da li je poslodavac uvećao zaradu u skladu s kolektivnim ugovorom zapošljenima koji su bili angažovani u skladu s odlukom o uvođenju prekovremenog rada.

Zakonom je ograničeno maksimalno trajanje prekovremenog rada i određen je referentni period za njegovo izračunavanje. Naime, prekovremeni rad može trajati dok se ne otklone uzroci zbog kojih je uveden, s tim da je predviđeno dodatno ograničenje, koje podrazumijeva da u slučaju uvođenja prekovremenog rada prośečno radno vrijeme zapošljenog u toku perioda od četiri mjeseca ne može biti duže od 48 časova sedmično. Postojanje referentnog perioda (četiri mjeseca) i prośečnog radnog vremena (48 časova) ukazuje da u toku referentnog perioda radno vrijeme može biti u jednom periodu duže, a u jednom kraće od 48 časova. Međutim, gornja granica ili najduže trajanje radnog vremena u toku referentnog perioda ograničeno je na 50 časova sedmično. U vezi sa referentnim periodom od četiri mjeseca, može se postaviti pitanje: može li poslodavac u toku godine da odredi više od jednog referentnog perioda? Odgovor na ovo pitanje je jednostavan: ukoliko su ipunjeni uslovi iz stava 1 ovog člana – koji se tiču razloga za uvođenje prekovremenog rada, mišljenja sam da poslodavac može po okončanju jednog referentnog perioda, ponovo da organizuje prekovremeni rad, odnosno u toku godine (u slučaju postojanja potrebe), mogu postojati tri referentna perioda od po četiri mjeseca.

Osim toga, predviđena je mogućnost da maksimalno trajanje radnog vremena bude 250 sati na godišnjem nivou, ukoliko je tako predviđeno kolektivnim ugovorom. Dakle, u ovom slučaju bi referentni period bio 12 mjeseci (umjesto četiri mjeseca), u okviru kojih bi prekovremeno radno vrijeme moglo da traje maksimalno 250 sati. Pri tome, pri izračunavanju prośečnog radnog vremena u skladu s ovim stavom neće se uzimati u obzir vrijeme koje je zapošljeni proveo na godišnjem odmoru i vrijeme koje je bio spriječen za rad. To znači da se odsustvo s rada iz naprijed navedenih razloga ne može iskoristiti da bi se nadoknadio period tokom kojeg je zapošljeni radio duže od ograničenja u pogledu maksimalnog trajanja radnog vremena u toku sedmice (48 časova). Osim toga, ukoliko se kolektivnim ugovorom predvidi navedena mogućnost, poslodavac će biti dužan da u okviru referentnog perioda od 12 mjeseci zapošljenima omogući ostvarivanje svih prava na odmore, u skladu sa zakonom.

**Preraspodjela radnog vremena**

Preraspodjela radnog vremena predstavlja izuzetak od pravila da radno vrijeme u toku sedmice iznosi 40 časova. ZOR je u članu 68 precizirao je pod kojim uslovima se može uvesti preraspodjela radnog vremena, a to su: priroda djelatnosti (npr. turizam, poljoprivreda), organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima. Preraspodjela radnog vremena podrazumijeva da zapošljeni u toku referentnog perioda koji ne može biti kraći od mjesec dana, ni duži od šest mjeseci radi jedan period duže, a jedan period srazmjerno kraće, s tim da ukupno radno vrijeme zapošljenog u prośeku ne može biti duže od ugovorenog radnog vremena (radnog vremena za koji je zapošljeni zaključio ugovor o radu). Razlika između prekovremenog rada i preraspodjele radnog vremena je i u tome što zapošljeni koji rade prekovremeno imaju pravo na uvećenje zarade, u procentu koji se utvrđuje kolektivnim ugovorom, dok zapošljeni koji rade u okviru preraspodjele radnog vremena nemaju to pravo. Ovo iz razloga što njihovo ukupno radno vrijeme u prośeku u toku referentnog perioda nije duže od ugovorenog radnog vremena.

Novim ZOR–om, imajući u vidu standarde koji su sadržani u Direktivi 2003/88/EZ – o pojedinim oblicima organizacije radnog vremena, precizirano je maksimalno trajanje radnog vremena u ovom slučaju, tako što je ograničen ne samo referentni period, već i trajanje radnog vremena u toku perioda u kojem je to vrijeme duže od vremena za koje je zapošljeni zaključio ugovor o radu. Naime, maksimalno radno vrijeme u toku referentnog perioda ne može biti duže od 48 časova sedmično. Pri tome, preraspoređeno vrijeme u periodu u kojem traje duže od ugovorenog radnog vremena može da traje najduže četiri mjeseca.

Od naprijed navedenih pravila se dozvoljavaju se dva izuzetka, koja mogu biti predviđena kolektivnim ugovorom (opštim, granskim i kod poslodavca) i koji se mogu odnositi na sljedeće:

1. Kolektivnim ugovorom se može predviđeti referentni period od godinu dana, uz obezbjeđivanje mjera zaštite i zdravlja na radu.
2. Kolektivnim ugovorom se može predviđeti da preraspoređeno vrijeme u periodu u kojem traje duže od ugovorenog radnog vremena može da traje najduže šest mjeseci.
3. Kolektivnim ugovorom se može predviđeti da radno vrijeme tokom perioda u kojem traje duže od punog radnog vremena može da traje najduže do 54 časa sedmično, odnosno do 60 časova sedmično na sezonskim poslovima. Ukoliko se ova mogućnost predvidi kolektivnim ugovorom, onda ZOR u ovom članu precizira još nekoliko obaveza za poslodavca:

* Zapošljeni može raditi duže od 48 časova sedmično, samo ako postoji njegova saglasnost, koja mora biti data u pisanoj formi. Dakle, saglasnost za ovakav rad mora dati lično zapošljeni (npr. ne može to u njegovo ime uraditi predstavnik sindikata čiji je zapošljeni član). Pri tome, u zakonu se jasno navodi da zapošljeni ne može trpjeti nikakve štetne posljedice (npr. otkaz, disciplinska odgovornost, raspoređivanje na drugo radno mjesto zbog ovog razloga i sl.) ukoliko odbije da dostavi pomenutu saglasnost.
* Poslodavac je na zahtjev inspektora rada dužan da dostavi spisak zapošljenih koji su dostavili pisanu saglasnost za rad koji je duži od 48 časova sedmično.

Način preraspodjele radnog vremena se vrši kolektivnim ugovorom, a ukoliko to nije slučaj, poslodavac je dužan da utvrdi i način i plan preraspoređenog radnog vremena, s naznakom poslova i broja zapošljenih uključenih u preraspoređeno radno vrijeme i period u kojem rad traje duže, odnosno kraće. Ovaj plan poslodavac je dužan da dostavi inspektoru rada, prije nego što otpočne s njegovom realizacijom. Na ovaj način se sužava prostor za moguće zloupotrebe i olakšava postupak inspekcijske kontrole.

Još jedno pitanje se može javiti u praksi: što može biti predmet kolektivnog pregovaranja u vezi s preraspodjelom radnog vremena? U principu, imajući u vidu prirodu ovog instituta i činjenicu da neka pitanja koja se tiču preraspodejele radnog vremena ne mogu biti predmet kolektivnog pregovaranja (jer su nepredvidljiva), kolektivni ugovor bi mogao da se bavi sljedećim pitanjima: razlozima za uvođenjem preraspodjele radnog vremena, periodom u toku godine u kojem zapošljeni treba da rade duže, odnosno kraće od punog radnog vremena, maksimalnim trajanjem radnog vremana u toku sedmice u slučaju preraspodjele radnog vremena i sl.

Zakonom je precizirano da u slučaju preraspodjele radnog vremena, zapošljeni ostvaruje pravo na odmore u skladu sa zakonom. To znači da će poslodavac zapošljenima u toku preraspodjele radnog vremena morati obezbijediti pravo na odmor u toku rada (a ukoliko rade duže od 8 časova dnevno, odmor u trajanju od 45 minuta), odmor između dva radna dana (u minimalnom trajanju od 12 sati), sedmični odmor (u minimalnom trajanju od 24 sata), kao i pravo na godišnji odmor. Osim toga, prilikom izračunavanja prośečnog vremena rada u toku referentnog perioda (bilo da je u pitanju referentni period koji je predviđen zakonom ili kolektivnim ugovorom), poslodavac ne može uzimati u obzir vrijeme koje je zapošljeni proveo na godišnjem odmoru ili je bio spriječen za rad.

**Manifestacioni oblici radnog vremena**

Kao jedan od manifestacionih oblika radnog vremena ZOR reguliše noćni rad. Pod noćnim radom podrazumijeva se rad između 22 časa jednog dana i šest časova narednog dana.[[4]](#footnote-4)

Rad noću predstavlja poseban uslov rada, podrazumijeva da na radnim mje­stima na kojima se rad obavlja noću ne mogu biti raspoređene neke kategorije zapošljenih, ka što su: maloljetnici, žene za vrijeme trudnoće i s đetetom mlađim od tri godine, samohrani roditelji koji imaju dijete mlađe od sedam godina, roditelji koji imaju đecu sa smetnjama u razvoju i lica s invaliditetom. U skladu sa ZOR-om, zapošljeni koji radi noću najmanje tri časa svog dnevnog radnog vremena ima pravo na posebnu zaštitu, u skladu s propisima iz oblasti zaštite i zdravlja na radu. ZOR predviđa referentni period u okviru kojeg zapošljeni ne može raditi noću duže od prośečnih osam časova tokom 24 njegova radna sata (Npr. ako je zapošljeni bio radno angažovan sedam radnih sati, od kojih su tri sata bila noćna, a četiri dnevna – narednim radnim angažovanjem u okviru preostalih 17 radnih sati zapošljeni može imati samo pet sati noćnog rada). Ovu odredbu treba primjenjivati na način da ograničenje od osam časova noćnog rada u okviru 24 radna sata zapošljenog je apsolutnog karaktera. To znači, ukoliko u okviru referentnog perioda od četiri mjeseca zapošljeni jedan period radi noću kraće od osam sati u toku perioda od 24 njegova radna sata, nikako ne bi mogao u drugom periodu da radi noću duže od maksimalnih osam sati tokom njegovih 24 radna sata. Osim toga, ukoliko je zapošljeni koji radi noću izložen posebnoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, ne može raditi duže od osam časova u okviru perioda od 24 časa. Pri tome, kod ove kategorije zapošljenih u vrijeme od osam časova je uključeno ukupno vrijeme koje zapošljeni radi u okviru 24 časa, a ne samo rad noću.

Poslodavac koji organizuje noćni rad dužan je da o tome obavijesti inspekciju rada. Pri tome, nije precizirano vrijeme u kojem je potrebno da izvrši pomenuto obavještenje, ali se podrazumijeva da to treba da uradi odmah po donošenju odluke o rasporedu radnog vremena u kojoj je pre­dviđen noćni rad. Treba napomenuti da zapošljeni koji rade noću imaju pravo na uvećanje zarade, za svaki započeti sat rada (u intervalu od 22h do 06h), u procentu koji se utvrđuje kolektivnim ugovorom. Takođe, treba podśetiti, da je noćni rad zabranjen za sljedeće kategorije zapošljenih: maloljetniku, trudnici, zapošljenenoj koja je nedavno rodila ili doji dijete. Osim toga, noćni rad je zabranjen i ženi koja ima dijete mlađe od tri godine (ako je dijete starije od dvije godine života može da radi noću, samo ako pisanom izjavom pristane na takav rad); jedan od roditelja, usvojitelja, staratelja, odnosno hranitelja koji ima dijete sa smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života može da radi noću, samo na osnovu pisanog pristanka.

ZOR definiše i pojmove smjenskog i dvokratnog rada, kao manifestacionih oblika radnog vremena. Tako, rad u smjenama podrazumijeva zamjenu zapošljenog na istim poslovima i istom mjestu rada. Kao što je već pomenuto, rad u smjenama previđa se odlukom o rasporedu radnog vremena. Pri tome, predviđeno je ograničenje u pogledu dužine trajanja noćnog rada, tako da je poslodavac kod kojeg se rad odvija u smjenama dužan da obezbijedi zamjenu smjena za zapošljene koji u kontinuitetu rade noću duže od jedne sedmice. Pod pojmom „sedmica“ u konkretnom slučaju podrazumijeva se period od sedam dana (kalendarskih), koji uključuje i obavezno pravo zapošljenog na sedmični odmor, u skladu s članom 76 ZOR-a.

Dvokratni rad, je takođe jedan od manifestacionih oblika radnog vremena, koji se utvrđuje odlukom o rasporedu radnog vremena. U smislu stava 2 ovog člana, dvokratni rad podrazumijeva da zapošljeni dnevni fond sati ne obavlja u kontinuitetu, već sa (jednim) prekidom, pri čemu je radno angažovan na istim poslovima i istom radnom mjestu.

ZOR-om se predviđa obaveza poslodavca koji organizuje rad noću i u smjenama da vodi računa da organizacija rada bude prilagođena zapošljenom. Pod tim se prije sve podrazumijava da poslodavac prilikom donošenja odluke o rasporedu radnog vremena u skladu s prirodom posla koju obavlja, posebno vodi računa o rasporedu odmora u toku rada ali i odmora između dva radna (kroz određivanje vremena početka i završetka rada).[[5]](#footnote-5)Takođe, poslodavac ima oba­vezu da vodi računa o uslovima zaštite i zdravlja na radu, što podrazumijeva mjere prevencije i zaštite koje su dostupne u svakom trenutku. Pod tim se podrazumijeva efikasnost mjera prevencije od povređivanja i nastanka bolesti na radu, ali isto tako i laku dostupnost sredstava hitne pomoći, koji uključuje i brzi transport do odgovarajuće zdravstvene ustanove.[[6]](#footnote-6)

Ova odredba je usklađena i sa članom 9 Direktive 2003/88/EZ o pojedinim oblicima organizacije radnog vremena, koja predviđa da ova kategorija zapošlje­nih uživa poseban korpus prava, i to:

– Besplatan zdravstveni pregled prije početka noćnog rada, a zatim u pravilnim vremenskim razmacima: to znači da se obavljanje prethodnog zdravstvenog pregleda ne vrši na osnovu zahtjeva zapošljenog, već poslodavac ima obavezu da obezbijedi besplatan zdravstveni pregled za sve zapošljene koji treba da budu raspoređeni na rad noću. Osim toga, ako se u isto vrijeme radi o zapošljenima koji su raspoređeni na radnim mjestima s posebnim uslovima rada, poslodavac je dužan da im obezbijedi zdravstvene preglede u skladu sa Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu, koji u članu 19 predviđa pored zdravstvenih pregleda koji su obavezni prije raspoređivanja na radno mjesto s posebnim uslovima rada, i obavezne preglede u slučaju odsustvovanja s rada u trajanju dužem od godinu dana.[[7]](#footnote-7) Osim toga, prema Pravilniku o vrsti, načinu, obimu i rokovima za obavlja­nje zdravstvenih pregleda zapošljenih na radnim mjestima s posebnim uslovima rada, odnosno s povećanim rizikom („Sl. list CG“, br. 43/2017), poslodavac je dužan da uputi zapošljenog na periodični zdravstveni pregled i u slje­dećim slučajevima: nakon zaključivanja bolovanja po osnovu teške povrede na radu; poslije bolesti ili povrede koje nijesu u vezi s radom – ako postoji sumnja na smanjenu radnu sposobnost; i ako postoji sumnja na bolest zavisnosti koja može uticati na radnu sposobnost. Troškove zdravstvenh pregleda zapošljenih snosi poslodavac.

– Pravo na odgovarajući dnevni rad, ukoliko na osnovu ljekarskog nalaza ima problema zbog noćnog rada, ukoliko ima mogućnosti za to: U vezi s ovom obavezom, Zakon o zaštiti i zdravlju na radu u članu 19, stav 6 predviđa da ako se u postupku zdravstvenog pregleda utvrdi da zapošljeni ne ispunjava posebne zdravstve­ne uslove za obavljanje poslova na radnom, poslodavac je dužan da ga rasporedi na drugo radno mjesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobno­stima, u skladu s aktom o sistematizaciji. To, između ostalog, podrazumijeva obave­zu poslodavca da zapošljenog koji radi noću rasporedi na odgovarajući dnevni posao (koji odgovara njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima), ukoliko se zbog takvog rada može pogoršati njegovo zdravstveno stanje – na osnovu mišlje­nja nadležnog zdravstvenog organa. Ukoliko poslodavac nema mogućnosti da zapošlje­nog rasporedi na odgovarajuće radno mjesto na kojem se obavljaju poslovi van noćnog rada, taj zapošljeni će, u skladu sa stavom 6 ovog člana, imati status zapošlje­nog za čijim radom je prestala potreba. To znači, da mu u krajnjem može prestati radni odnos, uz isplatu otpremnine, u skladu s članom 169 ZOR-a.

1. Tekst predstavlja prilagođeni izvod iz Komentara Zakona o radu, izdavač: Centar za radno i poslovno pravo, Podgorica. 2020. ([doo.crpp@gmail.com](mailto:doo.crpp@gmail.com)) [↑](#footnote-ref-1)
2. Predmet se odnosio na tumačenje člana 2. i člana 17. stava 3. tačke (c) podtačke iii. Direktive 2003/88/EZ Evropskog parlamenta o određenim oblicima organizacije radnog vremena (SL 2003., L 299, str. 9). [↑](#footnote-ref-2)
3. Vatrogasna služba grada Nivellesa okuplja profesionalne i dobrovoljne vatrogasce, pri čemu su dobrovoljni vatrogasci učestvovali u intervancijama, a između ostalog su oba­vlja­li pasivna dežurstva i dežurstva u vatrogasnoj stanici, čiji se raspored utvrđuje poče­tkom godine. R. Matzak stupio je u službu grada Nivellesa 1. avgusta 1980 godine, a status dobrovoljnog vatrogasca stekao je godinu dana kasnije. Osim toga, bio je zapošljen u privatnom poduzeću. R. Matzak je 2009 godine pokrenuo je sudski postupak, zahtijevajući da mu grad Nivelles plati privremeni iznos od jednog eura na ime naknade štete nastale time što mu u godinama službovanja nijesu plaćene usluge koje je pružao kao dobrovoljni vatrogasac, posebno usluge pasivnog dežurstva. Ali, bez obzira što njegov angažnam u vatrogasnoj službi nije bio profesionalan, sud je protumačio da to nije sme­tnja za njegovu kvalifikaciju kao „zapošljenog“, u smislu Direktive 2003/88. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ovo rješenje je povoljnije u odnosu na Direktivu 2003/88/EZ o pojedinim oblicima organizacije radnog vremena, koja pod noćnim radom definiše period između ponoći i pet sati ujutro. [↑](#footnote-ref-4)
5. Kada je u pitanju rad u smjenama, u smislu člana 13 Direktive 2003/88/EZ o pojedinim oblicima organizacije radnog vremena, prilagođavanje organizacije rada zaposlenom podrazumijeva preduzimanje mjera koje obezbjeđuju organizivanje rada po određenom rasporedu, kojim će se umanjiti monoton i automatki rad. U tom smislu, poseban značaj ima planiranje odmora o toku rada. [↑](#footnote-ref-5)
6. Ove obaveze proizilaze i iz Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 171 o noćnom radu iz 1990. godine. Viđeti: B. Šunderić, *Pravo Međunarodne organizacije rada*, Beograd, 2001, str. 312. [↑](#footnote-ref-6)
7. Prethodni i periodični zdravstveni pregledi zapošljenih obuhvataju: 1) opšti zdravstveni pregled, i 2) specifični zdravstveni pregled zavisno od rizika i zdravstvenih uslova koje zapošljeni na tom radnom mjestu treba da ispunjava. [↑](#footnote-ref-7)