*Doc dr Vesna Simović-Zvicer*

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

 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.

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.

**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.

 Autorka je bila koordinatorka Radne grupe za izradu Zakona o radu