

## **PREKOVREMENI RAD**

REZIME: Praćenjem primene Zakona o radu u praksi, skoro pet godina od stupanja na snagu zakona, problem prekovremenog rada je sve naglašeniji.

Dolaskom velikih multinacionalnih kompanija u našu zemlju, pojačan je pritisak na primenu zakona upravo u segmentima radnog vremena, obračuna zarada, naknadama zarada...

Svedoci smo često primenjivanja metode „tihog pritiska“ na zaposlene gde je jedino važno i veliki uspeh za zaposlene ostati u radnom odnosu. Sve više ekonomski iznureni a sve manje zakonom zaštićeni, zaposleni se nalaze u slabim pregovaračkim pozicijama koje imaju pri zaključivanju ugovora o radu.

*Ključne reči: prekovremeni rad, radno vreme, praksa, evidencije, zarada.*

### **Uvodni deo**

Ključna pitanja iz ove oblasti su brojna i skoro svako pitanje koje uređuje Zakon o radu je, za pojedinca, za zaposlenog, ključno u datom trenutku, ali pokušaćemo da izdvojimo samo jedno od gorućih problema koje je i po obimu i po intenzitetu problema, jedno od najvažnijih, ali koje može rezultirati, i izmenom nekih zakonskih propisa. Znači, nije samo problem u praksi, mada pre svega, jeste tamo, ali ima i nekih problema koji su vezani za tu pravnu stranu, a to je ta nedorečenost pravnih propisa<sup>1</sup>.

Jedan od velikih problema u oblasti radnog prava, u Srbiji je, pored rada na crno, nepoznavanje ili nedovoljno poznavanje radnopravnog instituta: PREKOVREMENI RAD.

Veliki broj zloupotreba od strane poslodavaca iz ove oblasti se u novije vreme podvodi pod razne pojmove: „ispunjenje radnih obaveza“, „ostvarenje

\* Advokat u Apatinu

\*\* Stalni sudski veštak u Apatinu

<sup>1</sup> Vidi zaključak ovog rada

ciljeva“, „fleksibilno radno vreme“ i slično. Često, na engleskom jeziku, nameću se razne skraćenice i složenice, (Target, Strategic planning and decision processes, itd.) koje imaju jedini zadatak da zaposlenog odvoje od osnovnih instituta radnog prava koje ova zemlja kroz pre svega Zakon o radu želi da poslodavcima nametne.

## 1. Zakonsko odredište prekovremenog rada

ZAKON O RADU<sup>2</sup>, preciznije član 53. daje mogućnost da je: „na zahtev poslodavca, zaposleni dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran.“

U drugom stavu istog člana zakonodavac ograničava prekovremeni rad i zabranjuje trajanje prekovremenog rada duže od osam časova nedeljno, i duže od četiri časa dnevno po zaposlenom.

U sledećem članu zakonodavac ostavlja mogućnost regulisanja posebnim zakonom prekovremeni rad za dežurstva u zdravstvenim ustanovama.

Oba člana su regulisana potpuno identično kao u prethodnom Zakonu o radu<sup>3</sup>, a ista oblast je regulisana i Zakonom o radnim odnosima u državnim organima.<sup>4</sup>

Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u oblasti obrazovanja i vaspitanja, zdravstvene zaštite, socijalne zaštite, nauke i kulture (javne službe), uređeni su posebnim zakonima kojima se uređuje delatnost određene javne službe, propisima o radu i propisima o radnim odnosima u državnim organima.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> Sl. glasnik RS br. 24/05, 61/05, prečišćen tekst zaključno sa izmenama iz Sl. gl. RS br. 61/05 koje su u primeni od 19.07.2005. godine;

<sup>3</sup> Sl. glasnik RS br. 70/01 i 73/01

<sup>4</sup> „Sl. glasnik RS“, br. 48/91, 66/91, 44/98 – dr. zakon, 49/99 – dr. zakon i 34/01 – dr. zakon i 39/02

<sup>5</sup> Zakon o radnim odnosima u državnim organima („Sl. glasnik RS“, br. 48/91, 66/91, 44/98 – dr. zakon, 49/99 – dr. zakon, 34/01 – dr. zakon, 39/02, 49/05 – odluka USRS, 79/05 – dr. zakon, 81/05 – ispr. dr. zakona i 83/05 – ispr. dr. zakona) je vremenski ograničena do 1. jula 2006. godine. Naime, 1. jula 2006. godine stupa na snagu Zakon o državnim službenicima, a danom njegovog stupanja na snagu prestaju da važe odredbe člana 23. Zakona o javnim službama („Sl. glasnik RS“, br. 42/91, 71/94, 79/05 – dr. zakon, 81/05 – ispr. dr. zakona i 83/05 – ispr. dr. zakona), koje upućuju na primenu Zakona o radnim odnosima u državnim organima na zaposlene u ustanovama određenih javnih službi. Danom stupanja na snagu Zakona o državnim službenicima prestaju da važe i odredbe člana 6. stav 3. i člana 121. stav 8. Zakona o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja („Sl. glasnik RS“, br. 62/03, 64/03 – ispr., 101/05 – dr. zakon, 79/05 – dr. zakon, 81/05 – ispr. dr. zakona i 83/05 – ispr. dr. zakon, 83/05 – ispr. dr. zakona)

Posebni uslovi rada i priroda posla radnika Ministarstva unutrašnjih poslova, kao i prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u tom ministarstvu regulisano je Zakonom o unutrašnjim poslovima.<sup>6</sup>

Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u oblasti rada državnih službenika i nameštenika, regulisano je Zakonom o platama državnih službenika i nameštenika.<sup>7</sup>

Evropska unija sa svojom direktivom<sup>8</sup> uvela je maksimalno radno vreme u toku radne nedelje na 48 časova uključujući i prekovremeni rad, minimalni dnevni odmor od 11 uzastopnih sati u svakih 24 sata, pauze kada radni dan premašuje 6 sati, minimalni nedeljni odmor od 24 sata plus 11 sati dnevnog odmora u svakom 7-dnevnom razdoblju, najmanje 4 nedelje plaćenog godišnjeg odmora, noćni rad ograničen na proseku od 8 sati u toku 24 časa.

## 2. Preraspodela radnog vremena i prekovremeni rad

Zakon izričito propisuje da se preraspodela radnog vremena<sup>9</sup> ne smatra prekovremenim radom. Iako veoma slični po razlozima za uvođenje (iznenadno povećanje obima posla, slučajevi kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran i sl.), preraspodela radnog vremena i prekovremeni rad se ozbiljno razlikuju.

Prvo, po ukupnom fondu časova rada koji u kalendarskoj godini ostvari zaposleni, a zatim i po načinu obračuna, odnosno visini zarade.

U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne može da bude duže od punog radnog vremena. Kod prekovremenog rada, kao što i sam pojam kaže, radi se o radu dužem od punog radnog vremena, koji ima i izvesna ograničenja: ne može trajati duže od osam časova nedeljno, niti duže od četiri časa dnevno po zaposlenom.

Zaposleni kome je utvrđena preraspodela radnog vremena ima pravo samo na zaradu za obavljeni rad, koja se sastoji od osnovne zarade i dela zarade za radni učinak, dok zaposleni koji je ostvario prekovremeni rad ima pravo i na uvećanu zaradu za prekovremeni rad u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, koja ne može biti niža od 26% od osnovice, koju čini osnovna zarada.

Međutim, od navedenog pravila postoji jedan izuzetak, propisan odredbom člana 61. Zakona, prema kome zaposleni kome je radni odnos prestao pre isteka vremena za koje se vrši preraspodela radnog vremena ima pravo da mu se časovi prekovremenog rada računaju u puno radno vreme i priznaju u penzijski staž, ili

---

<sup>6</sup> Službeni glasnik RS, br. 44/91, 79/91, 54/96, 17/99, 33/99, 25/00, 8/01

<sup>7</sup> Sl. glasnik RS, br. 62/06 i 63/06 – ispr

<sup>8</sup> Direktiva 93/104/EC iz 1993. godine i Direktiva 2000/34/EC iz 2000. godine, su konsolidovane direktivom 2003/88/EC iz 2003. godine

<sup>9</sup> Čl.53 Zakona o radu, Sl. glasnik RS br. 24/05, 61/05.

da mu se računaju kao časovi rada dužeg od punog radnog vremena uz odgovarajuće uvećanje zarade.

### 3. Pojavni oblici prekovremenog rada

#### 3.1. Osnovni oblik – Prekovremeni rad kod rada na određeno i neodređeno vreme

Prema članu 53. Zakona o radu, poslodavac može zahtevati od zaposlenog da radi duže od punog radnog vremena u slučajevima više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran. Prekovremeni rad ne može trajati duže od četiri časa dnevno niti duže od osam časova nedeljno po zaposlenom.

Prema tome, zaposleni koji su zasnovali radni odnos na određeno i neodređeno vreme mogu da rade duže od punog radnog vremena samo izuzetno i u propisanim slučajevima. Odluku o prekovremenom radu donosi poslodavac u pismenom obliku.<sup>10</sup>

##### 3.1.1. Primer obračuna

Suštinski obračun prekovremenog rada je izuzetno jednostavan. Ako pretpostavimo da je osnovna cena rada po času 100 dinara, onda će uvećanje za prekovremeni rad iznositi 26 dinara, s obzirom da uvećanje za prekovremeni rad iznosi 26% od osnovice, tako da je cena sata prekovremenog rada u tom slučaju 126 dinara.

Dešava se u praksi da poslodavac kod obračuna isplati prekovremeni rad kao osnovni rad (100 dinara iz primera), te u tom slučaju radniku pripada samo još 26 dinara uvećanja, a ne svih 126 dinara. Mešutim često se dešava da poslodavac za odrađeni i priznati prekovremeni sat, prizna zaposlenom u neko podesno vreme kada zaposlenom to odgovara, slobodan sat. Na ovaj način poslodavac zakida zaposlenog, jer za svaki prekovremeni sat mora da mu prizna 1,26 slobodnih sati, ili ukoliko mu za svaki prekovremeni sat da slobodan sat, onda mora da mu isplati sa zaradom 26 dinara (iz primera) uvećanja zarade.

U mnogim obračunima u praksi primetno je i da poslodavci obračunavaju po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu – **0,4%** od osnovice (iz člana 108. Zakona, samo na osnovnu zaradu, ali da ne vrše ovaj obračun i na prekovremeni rad, čak i kada ga posebno iskažu i obračunaju).

Ovo je nedopustivo, s obzirom da stav 2. istog člana predviđa da ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, pro-

<sup>10</sup> Stav preuzet iz mišljenja Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-412/2005-02 od 19.5.2005. godine); Presuda Okružnog suda u Nišu, Gž. 1 583/2009 od 17.6.2009. godine

cenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Ako pretpostavimo da zaposleni ima 10 godina radnog staža pripadalo bi mu 4% uvećanja za minuli rad ( $10 \times 0,4\%$ ), to bi podrazumevalo da se vrednost prekovremenog sata zajedno sa minulim radom obračunava po sistemu  $26\% + 4\%$  na osnovnu cenu rada (u našem primeru  $100 + 26 + 4$ ).

Kao što se vidi kada je prekovremeni rad utvrđen i priznat od strane poslodavca, njegov obračun je u osnovi jednostavan. Mnogo veći problem predstavlja problem utvrđenja samog broja prekovremenih sati, a to pre svega zbog želje poslodavca da ovakav rad ne plati, zatim zbog činjenice da pojedini oblici smenskog rada (npr. 12-24-12-48), kriju u sebi prikriveni prekovremeni rad koji se ne priznaje, a i zato što se ne vodi prava evidencija o radu, kako se isti ne bi plati i sl.

### **3.2. Prekovremeni rad kod privremenih i povremenih poslova**

Zakon o radu, u čl. 197. i 198. propisuje da poslodavac može da zaključi ugovor o privremenim i povremenim poslovima (rad van radnog odnosa) za obavljanje poslova iz delatnosti kao i za poslove van delatnosti poslodavca a koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini.

Ovaj ugovor može da se zaključi sa nezaposlenim licem, sa zaposlenim koji radi nepuno radno vreme kod drugog poslodavca (do punog radnog vremena), korisnikom starosne penzije ili sa članom omladinske i studentske zadruge koje nije starije od 30 godina života.

Prema tome, u zavisnosti od toga da li su u pitanju slučajevi koji su propisani Zakonom, kao i od prirode konkretnih poslova i dužine njihovog trajanja, opredeljuje se i primena instituta prekovremenog rada za zaposlene na neodređeno i određeno vreme kao i angažovanje lica preko omladinske i studentske zadruge.<sup>11</sup>

### **3.3. Prekovremeni rad kod noćnog rada<sup>12</sup>**

Prema članu 55. Zakona<sup>13</sup>, radna nedelja traje pet radnih dana, raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje poslodavac a radni dan, po pravilu traje osam časova.

U članu 56. Zakona, propisano je da poslodavac kod koga se rad obavlja u smenama, odnosno noću ili kad priroda posla i organizacija rada to zahteva, radnu nedelju i raspored radnog vremena može da organizuje na drugačiji način.

---

<sup>11</sup> Stav preuzet iz mišljenja Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-412/2005-02 od 19.5.2005. godine

<sup>12</sup> Stav preuzet iz mišljenja Ministarstva rada i socijalne politike, br. 011-00-205/2007-02 od 7.6.2007. godine

<sup>13</sup> Zakon o radu, Sl. glasnik RS br. 24/05, 61/05

Prema tome, kada priroda posla i organizacija radnog vremena to zahteva, poslodavac može, u okviru punog radnog vremena, da utvrdi raspored radnog vremena u toku radne nedelje tako da zaposleni rade noću i u smenama.

Pri utvrđivanju radnog vremena zaposlenog, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor (odmor između dva uzastopna radna dana) i nedeljni odmor u skladu sa odredbama čl. 64. do 67. Zakona.

Za rad noću i rad u smenama zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u skladu sa članom 108. stav 1. tačka 2) Zakona, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade.

Uvećana zarada za rad noću i rad u smenama utvrđuje se opštim aktom ili ugovorom o radu, s tim što ne može biti niža od 26% od osnovne zarade zaposlenog. Takođe, zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu za rad na dan praznika koji je neradni dan, najmanje 110% od osnovne zarade zaposlenog (član 108. stav 1. tačka 1. Zakona). Ako su se istovremeno stekli uslovi za uvećanje zarade po više osnova, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od uvećanja (član 108. stav 2. Zakona).

Prema Zakonu (član 53.), prekovremeni rad može da se uvede samo izuzetno, u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran. Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno, niti duže od četiri časa dnevno po zaposlenom. Za prekovremeni rad, zaposleni ima pravo na uvećanje zarade, koje, saglasno članu 108. stav 1. tačka 3. Zakona, iznosi najmanje 26% od osnovne zarade zaposlenog.

Iz napred navedenih odredba Zakona proizilazi da se puno radno vreme utvrđuje na nedeljnom nivou i da iznosi 40 časova nedeljno. U okviru tako utvrđenog radnog vremena poslodavac može da utvrdi raspored radnog vremena zaposlenom, pri čemu je dužan da mu obezbedi odmore u toku rada u skladu sa Zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. Pored toga, prekovremeni rad ne može da bude deo rasporeda radnog vremena u toku radne nedelje, jer je u pitanju rad koji ne može da bude unapred isplaniran.

Ukoliko npr. čuvari objekata na mesečnom nivou imaju do 176 radnih sati, što predstavlja puno radno vreme na mesečnom nivou, može se zaključiti da se kod radnog vremena čuvara objekata ne radi o preraspodeli radnog vremena u smislu člana 57. Zakona. U ovom slučaju, ako je organizovan rad čuvara objekata tako da u toku radne nedelje rade ukupno 40 časova nedeljno i da su im, pri tome, obezbeđeni dnevni i nedeljni odmor, kao i isplata uvećane zarade za rad noću, rad u smenama i rad na dan državnih praznika, u skladu sa napred navedenim odredbama Zakona, takav raspored radnog vremena je u skladu sa Zakonom.

U slučaju da čuvaru iz primera ne dođe smenjivač koji ga je trebao zameniti na čuvarskom radnom mestu, čuvar ulazi u zonu prekovremenog rada koji se obračunava po sledećoj metodologiji.

### 3.4. Prekovremeni rad ostvaren u smenama

Ranijim Zakonom o radu<sup>14</sup> u članu 82, predviđeno je da zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, u skladu sa opštim aktom ili ugovorom o radu, za prekovremeni rad, rad na dan praznika koji je neradan dan, noćni rad i rad u smenama.

Navedenom odredbom Zakona utvrđeni su slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu. Jedan od slučajeva je i rad u smenama. Uslovi pod kojima se to pravo ostvaruje i visina uvećane zarade utvrđuju se opštim aktom ili ugovorom o radu. Pravo je poslodavca ili učesnika kolektivnog ugovora da utvrdi pod kojim uslovima se ostvaruje pravo na uvećanu zaradu za rad u smenama. Pravo na uvećanu zaradu zaposleni ima i za rad noću. Najčešće, kod zaposlenih koji rade noću rad je organizovan u smenama. Stoga, po našem mišljenju, zaposleni ne bi mogao istovremeno da dobije uvećanu zaradu za rad noću i rad u trećoj smeni.

Mišljenja smo<sup>15</sup> da bi pravo na uvećanu zaradu za rad u smenama trebalo da imaju zaposleni koji stalno rade u smenama (prva, druga i treća smena), odnosno kojima je to kontinuirani proces rada. Samo kada zaposleni kontinuirano obavlja poslove u smenama to je poseban uslov rada i za takav rad bi trebalo da ostvari pravo na uvećanu zaradu.

Važeći Zakon o radu nije regulisao rad u smenama na način kako je to uradio prethodni, ali je članom 56. ostavio mogućnost organizovanja rada u smenama.<sup>16</sup>

### 3.5. Prekovremeni rad na državni praznik i verski praznik

Verski praznici iz člana 2. Zakona o državnim i drugim praznicima u Republici Srbiji<sup>17</sup> – prvi dan Božića i Vaskršnji praznici počev od Velikog petka zaključno sa drugim danom Vaskrsa su neradni dani za sve zaposlene, bez obzira na versku pripadnost. Pored ovih praznika, zaposleni imaju pravo da ne rade u dane verskih praznika utvrđenih u članu 4. Zakona, zavisno od njihove verske pripadnosti (katolici i pripadnici drugih hrišćanskih verskih zajednica – na prvi dan Božića i u dane Uskršnjih praznika počev od Velikog petka zaključno sa drugim danom Uskrsa, prema njihovom kalendaru).

---

<sup>14</sup> „Sl. glasnik RS“, br. 70/01 i 73/01

<sup>15</sup> Mišljenje preuzeto iz mišljenja Ministarstva za rad i zapošljavanje, br. 120-01-51/2002-02 od 8.4.2002. godine

<sup>16</sup> Citat člana 56 Zakona o radu:

(1) Poslodavac kod koga se rad obavlja u smenama, noću ili kad priroda posla i organizacija rada to zahteva – radnu nedelju i raspored radnog vremena može da organizuje na drugi način.

(2) Poslodavac je dužan da obavesti zaposlenog o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje sedam dana pre promene rasporeda radnog vremena.

<sup>17</sup> „Sl. glasnik RS“, br. 43/01 – dalje: Zakon



Zakon o radu<sup>18</sup> u članu 108, predviđa da zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, između ostalog, i za rad na dan praznika koji je neradni dan, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Prema tome, radnici katoličke veroispovesti imaju pravo na naknadu zarade u dane verskih praznika koji su neradni dani za sve zaposlene i u dane verskih praznika utvrđenih u članu 4. Zakona, zavisno od njihove verske pripadnosti.

Zaposleni koji su zbog potreba procesa rada kod poslodavca radili u dane navedenih praznika ostvaruju pravo na uvećanu zaradu u zavisnosti od rasporeda njihovog radnog vremena.

Ukoliko zaposleni radi u dane praznika, a prema rasporedu radnog vremena to su njegovi radni dani, ima pravo na uvećanu zaradu za rad na dan praznika. Takođe, ukoliko zaposleni radi u dane praznika, a oni padnu u dane njegovog nedeljnog odmora, pored uvećane zarade za rad na dan praznika (za oba dana), ima pravo na uvećanje zarade za prekovremeni rad za jedan dan, a za drugi dan ima pravo na slobodan dan, ukoliko je petodnevna radna nedelja.

U slučaju šestodnevne radne nedelje, za taj dan zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu za rad na dan praznika i slobodan dan. Za odsustvovanje sa rada u dane praznika zaposleni ima pravo na naknadu zarade samo ako praznik padne u dane koji su prema rasporedu radnog vremena njegovi radni dani.<sup>19</sup>

Isto tako ako se u navedenim slučajevima radi duže od redovnog radnog vremena, primenom zakonske obaveze o prekovremenom radu, obračun bi bio sledeći:

### **3.6. Prekovremeni rad prilikom obavljanja rada na službenom putu ili rada na terenu**

Ako je zaposleni upućen na službeni put i vreme provedeno na službenom putu traje duže od punog radnog vremena, zaposleni će da ostvari pravo na uvećanu zaradu za prekovremeni rad za onoliko vremena koliko je efektivno radio duže od punog radnog vremena. Radno vreme provedeno na putu, kada zaposleni ne radi (vreme odmora, čekanja na posao i sl.) se ne računa u efektivno vreme i za isto zaposleni nema pravo na uvećanu zaradu.

Prema članu 118. Zakona,<sup>20</sup> zaposleni ima pravo na naknadu troškova smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade i to u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

U pogledu „rada na terenu“ koji znači duže odsustvo van mesta rada, nije propisano šta se pod tim podrazumeva, te je ostavljeno da se to pitanje uredi

<sup>18</sup> „Sl. glasnik RS“, br. 24/05, 61/05

<sup>19</sup> Stavovi preuzetu iz mišljenja Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 131-06-00014/2005-02 od 5.5.2005. godine

<sup>20</sup> Zakon o radu, Sl. glasnik RS br. 24/05, 61/05



opštim aktom. Međutim ako zaposleni radi na terenu, ali svaki dan odlazi i vraća se sa posla, nije ispunjen uslov za ostvarivanje prava na naknadu troškova.

Rad i boravak na terenu podrazumeva rad i boravak zaposlenih van sedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dela, koji zahteva neprekidno duže odsustvo zaposlenih van tog sedišta.<sup>21</sup>

### **3.7. Prekovremeni rad kod radnika Ministarstva unutrašnjih poslova**

Posebni uslovi rada i priroda posla radnika Ministarstva unutrašnjih poslova vrednovani su kroz koeficijente njihovih radnih mesta, a koji su utvrđeni u skladu sa Pravilnikom o platama radnika Ministarstva unutrašnjih poslova i Zakonom o unutrašnjim poslovima, tako da je kroz redovnu platu ostvarena naknada za prekovremeni rad, noćni rad i rad u dane državnog praznika.

Naime, odredbom člana 47. stav 1. Zakona o unutrašnjim poslovima<sup>22</sup> je uređeno da se zbog posebnih uslova rada, težine i prirode zadataka i poslova, ovlašćenim službenim licima i radnicima na određenim dužnostima obezbeđuje najmanje 30% uvećana zarada, u odnosu na sredstva koja se obezbeđuju za ostale radnike Ministarstva unutrašnjih poslova i radnike drugih ministarstava. S tim u vezi, Pravilnikom o platama radnika Ministarstva unutrašnjih poslova članom 1. su uređene plate radnika MUP utvrđivanjem koeficijenta za poslove radnog mesta, posebne uslove rada, težinu i prirodu zadataka i poslova za činove, odnosno zvanja, kao i pojedinačna mesečna umanjjenja, odnosno uvećanja koeficijenta.

Odredbom člana 20. Zakona o unutrašnjim poslovima propisano je da je ovlašćeno službeno lice dužno da poslove bezbednosti Republike, zaštite života, lične i imovinske sigurnosti građana i ostale poslove obuhvaćene odredbom, obavlja bez obzira da li se nalazi na službenoj dužnosti i da li mu je to stavljeno u zadatak, dakle bez obzira na radno vreme, usled čega su ova lica po prirodi posla i uslova rada dužna po zakonu da rade prekovremeno, za šta su plaćena platom određenom parametrom koeficijenta koji u sebi podrazumeva ovu prirodu posla i ovakve uslove rada. Ovaj stav je potvrđen i presudom okružnog suda u Nišu.<sup>23</sup> Naime, koeficijent radnog mesta utvrđen u skladu sa ovim pravilnikom u sebi sadrži sve elemente koji se tiču različitih osnova vrednovanja, pa i posebnih uslova rada, težine i prirode zadataka i poslova radnog mesta, pa pri okolnosti da tužioci u pominjanom postupku nisu osporili navedeni koeficijent, kroz redovnu platu ostvarivana je i naknada za prekovremeni rad, noćni rad i rad u dane državnih praznika, pa se stoga nije mogao prihvatiti zaključak prvostepenog suda da taj rad nije bio posebno vrednovan.

---

<sup>21</sup> Stavovi preuzeti iz mišljenja Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-429/2006-02 od. 26.5.2006. godine

<sup>22</sup> Službeni glasnik RS, br. 44/91, 79/91, 54/96, 17/99, 33/99, 25/00, 8/01

<sup>23</sup> Presuda Okružnog suda u Nišu, Gž. 1. 1127/08 od 30.1.2009. godine

Određivanje koeficijenta radnog mesta sa elementima koji se tiču različitih osnova vrednovanja, pa i posebnih uslova rada, težine i prirode zadataka i poslova radnog mesta su paušalna ocena nasuprot tačne evidencije ostvarenih sati prekovremenog rada. Zašto paušalna ocena? Pored ustrojavanja tačne evidencije sati takvo određivanje koeficijenata je stvarno samo paušalna ocena.

Dakle, u delatnostima u kojima prekovremeni rad, zbog specifičnosti organizacije posla ne može biti izbegnut, kao što je to slučaj sa policijom, vojskom, vatrogasnim službama i sličnim delatnostima; zbog sistema rada organizovanog uglavnom u smenama: 12-24-12-48, neminovno se ostvaruje na nivou godine 112 prekovremenih sati (uz 25 dana godišnjeg odmora), a da ti sati nikad ne budu obračunati i isplaćeni.

Rad u sistemu „15 dana rada – 15 dana slobodno“ kada se tokom radnih 15 dana dnevno radi minimum 12 časova, stvara se oko 100 prekovremenih sati godišnje koji takođe nikada ne budu obračunati i isplaćeni, jer se sve tretira pre-raspodelom radnog vremena, iako ovaj rad ipak kumulira višak radnih sati iznad godišnjih 2088 radnih časova.

### 3.8. Državni službenici i prekovremeni rad

Zakonom o platama državnih službenika i nameštenika,<sup>24</sup> se uređuju sva primanja (plate, naknade i druga primanja) državnih službenika i nameštenika.

Konkretno, u slučaju prekovremenog rada, za svaki sat rada koji po nalogu pretpostavljenog radi duže od punog radnog vremena državni službenik ima pravo na sat i po slobodno.

Prekovremeni rad se tromesečno preračunava u slobodne sate, koji mora da se iskoristi najkasnije u roku od šest meseci od proteka tromesečja u kome je ostvaren. Izuzetno, državnom službeniku koji ne može da iskoristi slobodne sate zbog toga što priroda poslova radnog mesta češće zahteva tako obiman prekovremeni rad, može da se isplati dodatak za svaki sat prekovremenog rada, koji iznosi 26% vrednosti radnog sata osnovne plate.

## Zaključak

Evidencije o prisustvu zaposlenih na radu (dolasci i odlasci sa posla) su evidencije koje se svuda u svetu vode i regulisane su Zakonom. Kod nas Zakon o radu ih ne reguliše.

Naime, kod nas je regulisanje evidencija, Zakonom o radu<sup>25</sup> ograničeno samo na evidenciju vođenja mesečne evidencije o zaradi i naknadi zarade.

Takođe, u kaznenim odredbama istog zakona<sup>26</sup> imamo predviđenu novčanu kaznu od 600.000 do 1.000.000 dinara, za poslodavca ukoliko zaposlenom odredi

<sup>24</sup> Sl. glasnik RS, br. 62/06 i 63/06 – ispr.

<sup>25</sup> Član 122. Zakona o radu

<sup>26</sup> Član 274 Zakona o radu

prekovremeni rad suprotno odredbama ovog zakona (član 53). Iako iskreno sumljamo da je takva kaznena odredba ikada upotrebljena u dosadašnjoj inspekcij-skoj praksi, ona je nedovoljna i neprecizna.

Ona je neophodna, ali kao konkretna norma koja obavezuje poslodavca na vođenje takvih evidencija, bilo da se one rade elektronskim putem bilo putem formulara, vođenih od lica ovlašćenih za praćenje angažovanja zaposlenih na radu. Takve evidencije bi morale biti sastavni deo onih evidencija koje Zakonodavac pominje u već pominjanoj normi u članu 122.

Naravno, u svojim redovnim inspekcijским poslovima nadležni inspektori bi bili ovlašćeni da kontrolišu ispravnost vođenja tih evidencija (bilo elektronsku, bilo formularsku).

U kaznenim odredbama je neophodno predvideti novčane kazne za nevođenje takvih evidencija.

Kada se pristupa kompenzaciji prekovremenog rada sa kasnijim slobodnim danima, zaposleni često biva zakinut, jer dobija za prekovremenih 8 časova jedan slobodan dan, gde mu se na taj način zakida 2,08 časova (26%).

Zašto je sve ovo važno.

1. pravni efekti su ne merljivi sa aspekta zaštite zaposlenih i njihovih prava koja su sve više ugrožena, a

2. ekonomski, možda u ovom trenutku i važniji zbog veoma lošeg položaja novih investicija u privredi. U Srbiji, radnici ostvaruju u proseku minimum 5-10% prekovremenih časova posmatrano u odnosu redovne sate, a koji se nigde ne evidentiraju i ne plaćaju. Ako bi poslodavci bili prinuđeni da ovaj rad plate kao prekovremeni rad sa uvećanjem od 26% istima bi se više isplatilo da ovaj rad zamene redovnim radom novih radnika koji se onda ne bi plaćao kao uvećan. Posmatrano na nivou prosečno zaposlenih 1,889.085 radnika u Srbiji tokom 2009. godine, možemo smatrati da postoji potencijal bar 50.000 radnih mesta skrivenih u neplaćenom prekovremenom radu.

**Orelj Zoran, M.Sc.**

Lawyer in Apatin

**Dobrijević Saša,**

Bachelor of Economy, Permanent Court Expert in Apatin

## ***Overtime work***

### ***A b s t r a c t***

Following the application of the Labour Law in practice, almost five years after it came into effect, the problem of the overtime work is more and more evident.

With the arrival of the large multinational companies into our country, the pressure was intensified on the application of the Labour Law, precisely in the segment of overtime work, salary calculation, income compensation...

We witness the often application of the „Silent Pressure“ method to the employees, where it is only important and where it is a great success for an employee to remain employed. Being more and more exhausted from the economy point of view and on the other side being less and less protected by the Law, the employees find themselves in weak negotiation positions when entering into an employment contract.

Key words: overtime work, work hours, practice, records, salary.

### *Literatura*

1. Živko Kulić: *Radno pravo*, 2008, Privredna akademija, Novi Sad
2. Zoran M. Ivošević, Milan Z. Ivošević: *Komentar Zakona o radu*, Službeni glasnik drugo dopunjeno izdanje, 2007.
3. Aleksandar Baltić, Despotović, Milan: *Osnovi radnog prava Jugoslavije*, Savremena administracija, Beograd, 1981.
4. Brajić Vlajko, *Radno pravo*, Savremena administracija, Beograd, 1981.
5. Direktiva 93/104/EC iz 1993. godine i Direktiva 2000/34/EC iz 2000. godine, koje su konsolidovane direktivom 2003/88/EC iz 2003. godine