

Др *Велисав* МАРКОВИЋ*

ПРАВО НА УВЕЋАЊЕ ЗАРАДЕ ПО ОСНОВУ ПРЕКОВРЕМЕНОГ РАДА

Резиме

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран. Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно а запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад. За прековремени рад запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду најмање 26% од основице. У пракси је веома изражен проблем злоупотребе прековременог рада. Од запосленог се очекује да ради прековремено а такав рад се не признаје као прековремени рад и не плаћа се.

У раду је обрађен прековремени рад, појам, историјат, упоредно-правна решења, као и примена важећих прописа. Аутор посебно указује на непрецизност законских решења и потребу мењања Закона о раду али и судске праксе ради заштите запослених.

Кључне речи: *радно време, прековремени рад, увећање зараде.*

І Увод

У радним односима је евидентан агресиван тренд да се радна права поистовете с другима у облигационоправним, а и другим правним односима. Заговара се њихова одредивост, а не одређеност; слобода уговарања на уштрб претходне нормативне уређености (хетерономне и аутономне); поступци (органи, радње, рокови) се поједностављују; норме постају екстензивне, дифузне, недоречене и остављају “простор за арбитражање” и *ad hoc*

* Ванредни професор, Факултет здравствених, правних и пословних студија из Ваљева, Универзитет Сингидунум.

решења. Јављају се импровизације, струку замењује практицизам (вештине) а норму замењује детерминисана воља, исхитрена и недовољно слободна.¹

Конкретно, у последње време у пракси је уочен проблем злоупотребе прековременог рада од стране послодаваца а на штету запослених. Од запосленог се очекује да ради прековремено а такав рад се не признаје као прековремени рад и не плаћа се. У закону не постоје јасна правила како послодавац треба да утврди прековремени рад. Поред тога инспекција рада има проблема у контроли прековременог рада. Послодавци често не воде евиденције о прековременом раду па је проблем доказивања велики. Мали број инспектора рада, такође, сужава могућност контроле.

Из наведених разлога, аутор је у раду обрадио институте радног времена, прековременог рада, права на увећање зараде по основу прековременог рада и то историјски, упоредноправно и кроз судску праксу а дао је и предлоге решења спорних питања.

II Радно време

Под радним временом² подразумева се период од почетка до краја дневног извршавања рада, током кога запослени ефективно обавља рад, односно на располагању је свом послодавцу, извршавајући своје дужности на радном месту или другом месту које одреди послодавац, у складу са важећим правом.³

У основи правног регулисања радног времена увек стоји радни дан у датим условима, као друштвено-економска и социјално-политичка категорија која подразумева и својеврсну заштиту радника у радном односу од претераног трајања радног дана.⁴ Ограничено радно време је у домену економско-социјалне заштите запослених и нема безбедности на раду без ограничења радног времена.

1 Маринко Учур, „Заштита особе у радном односу од начела до реализације“, *Зборник Правног факултета Свеучилишта у Ријеци*, бр. 1/2008, 2.

2 Енг. *Working time*, франц. *Temps de travail*

3 Бранко Лубарда, *Увод у радно право*, Београд, 2015, 182. Директива ЕУ 2003/88 о одређеним видовима организације радног времена под појмом радног времена подразумева период током којег радник ради, на располагању је послодавцу и обавља своје активности и дужности у складу са националним правом (чл. 2, ст. 1, тач. 1), 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, 9–19, доступно на адреси: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>, 16.1.2019.

4 Предраг Јовановић, *Радно право*, Нови Сад, 2012, 217.

Од запосленог се не може очекивати да ради преко својих могућности. Напротив, запослени мора имати довољно времена за одмор, обнављање својих физичких и интелектуалних потенцијала, посвећивање породици, образовање и културно уздизање.⁵ Доколица је незаменљива и непроцењива. „Целокупно благостање које неко лице има обухвата садашњу потрошњу, будућу потрошњу (штедњу), поседовање имовине и уживање у доколици“.⁶ Редовно дуго радно време не само да негативно утиче на здравље и безбедност запослених већ утиче и на продуктивност предузећа.⁷

Законом о радњама из 1910. године у Србији је први пут законом ограничено радно време тако што је исти у члану 60 прописивао да максимум дневног рада, осим часова одмора, не сме прећи 10 часова, а за трговачке радње 12 часова с тим да радници имају право на одмор на подне од најмање један сат (а ако раде лети под непосредним утицајем сунчевих зрака – најмање два и по сата), укључујући и раднике који раде ноћу (у половини рада).⁸ Закон о заштити радника из 1922. године⁹ (§ 6-19) прописивао је да у индустријским и рударским предузећима пуно радно време не може да траје дуже од 8 часова дневно, односно 48 часова недељно, док у осталим предузећима може да траје од осам до 10 часова, према природи и тежини посла.¹⁰ Радно време је скраћено са 48 сати на

5 Живко Кулић, *Радно право*, Нови Сад, 2008, 197.

6 Дејан Поповић, *Пореско право*, Београд, 2015, 39.

7 Центар за здравље, политику и истраживање на Медицинском универзитету у Масачусетсу (САД) који је ивршио истраживање на преко 10.000 радника је пронашао драматичне доказе о тој вези. Према студији, послови са редовним распоредом прековременог рада повезани су са 61% већом стопом опасности од повреда у односу на оне без прековременог рада. Студија је такође идентификовала позитивну корелацију између прекомерно дугог радног времена и повећане стопе опасности од повреда: рад од 12 сати или више дневно повећава стопу опасности од повреда за 37%, док рад 60 или више сати недељно га повећава за 23%. Постоје дугогодишњи докази који повезују смањење радног времена са повећањем продуктивности. Брошура: *Достојанствено радно време: балансирање потреба радника са пословним потребама*, МОП, 2007, 8, 17. доступно на адреси: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145391.pdf, 28.1.2019.

8 Гојко Никетић, *Закон о радњама са уредбом о суду добрих људи*, Београд, 1926, 37.

9 *Службене новине Краљевине Срба, Хрвата и Словенаца*, бр. 128/XXI, 75/XIV, 72/XXII, 135/LXII.

10 Радно време овог закона преузео је и Закон о радњама из 1931. (*Службене новине Краљевине Југославије*, бр. 262-LXXXI од 9.11.1931., ступио на снагу 9.3.1932. године), који у § 157. прописије да радно време регулишу прописи за заштиту радника. У погледу продужења радног времена важио је Правилник бр. 59494-23 од 25.9.1924. године о продужењу радног времена у индустријским и рударским предузећима, а на основу споразума између власника предузећа и њиховог помоћног особља.

42 сата Уставом СФРЈ из 1963. и Основним законом о радним односима¹¹ а Законом о радним односима из 1991. године уведено је 40 – часовно недељно радно време.¹²

Трајање радног времена је ограничено уставом и законом а ограничење је у функцији заштите здравља и безбедности на раду тако да се од запосленог не може тражити да ради дуже од пуног радног времена сем изузетно у законом предвиђеним случајевима.

Уставом Републике Србије¹³ прописано је да свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи.

Трајање радног времена запосленог се прописује, по правилу, као пуно радно време у току радног дана и у току радне недеље.

Законом о раду - ЗР¹⁴ Републике Србије прописано је да пуно радно време износи 40 часова недељно, с тим да се колективним уговором о раду (правилником о раду) може утврдити радно време краће од 40 часова, али не краће од 36 часова. У том случају постоји правна фикција о постојању пуног радног времена, тако да запослени остварују сва права из радног односа као и запослени који раде 40 часова недељно.¹⁵ Такође, у циљу посебне заштите малолетника одређено је да пуно радно време малолетника износи 35 часова недељно.¹⁶

Код послодавца код кога је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.¹⁷

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац. Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени

11 *Сл. лист СФРЈ*, бр. 17/1965.

12 *Сл. гласник РС*, бр. 45/1991, 18/1992.

13 *Службени гласник РС*, бр. 98/2006, чл. 60, ст. 4.

14 Закон о раду – ЗР, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017, 95/2018 – аутентично тумачење.

15 ЗР, чл. 50, ст. 2 и 3. У Француском праву пуно радно време износи 35 сати недељно. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>, 16.1.2019.

16 ЗР, чл. 87.

17 ЗР, чл. 56, ст. 3.

распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада. Изузетно послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.¹⁸

Постоји више врста радног времена: а) пуно радно време; б) непuno радно време; в) скраћено радно време и г) прековремени рад.

III Прековремени рад

Прековремени рад је рад дужи од пуног радног времена. По правилу, овај рад је забрањен. Устав Републике Србије¹⁹ прописује да запослени имају право на ограничено радно време и то се право не може ускратити нити се тог права могу одређи. Ипак, изузеци су предвиђени Законом о раду.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.²⁰ Уколико послодавац одреди запосленом прековремени рад мимо наведених случајева учиниће прекршај из члана 274, ст. 1, тач. 3 ЗР.²¹ Међутим, у периоду 2016-2018 година Инспекторат за рад, Министарства за рад, запошљавање и социјална питања Републике Србије поднео је свега 47 захтева за покретање прекршајног поступка због наведеног прекршаја.²²

Прековремени рад настаје само по захтеву послодавца. „Ако захтева буде, биће и прековременог рада, а ако га не буде, прековременог рада неће бити и у ситуацији када би га могло бити“.²³

Под појмом више силе (*vis major*) подразумевају се природни догађаји (суша, поплаве, земљотрес); управне мере (у виду забрана или ограничења увоза или извоза и других ограничења промета робом, про-

18 ЗР, чл. 55 и 56.

19 Чл. 60, ст. 2.

20 ЗР, чл. 53, ст. 1.

21 За који је прописана новчана казна за правно лице од 600.000 до 1.500.000 динара, за предузетника од 200.000 до 400.000 динара и за одговорно лице у правном лицу, односно заступника правног лица од 30.000 динара до 150.000 динара.

22 Акт Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Инспектората за рад, Републике Србије, број 07-00-00005/2019-01 од 18.2.2019. године.

23 Зоран М. Ивошевић, Милан З. Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, Београд, 2015, 152.

мена система цена, тарифа и прописаних цена, промена стандарда) и економске појаве (као што су изузетно нагли и велики пад или скок цена).²⁴

Изненадно повећање обима посла може се односити на повећању тражњу или испоруку роба, натпросечну жетву или бербу, увећан улов рибе, послове кампање, нагло смањење броја радника и слично. Оно мора бити непланирано, ненадано и такво да се не може савладати редовним радом.²⁵

Други случајеви се односе на потребу да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Има мишљења²⁶ да захтев за прековремени рад мора бити постављен у писаној форми одлуке или налога, а да би због карактера разлога, у хитним случајевима, могао бити дат и усмено (уз службену белешку о томе) с тим да се накнадно конвалидира писаним актом.

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених. У супротном чини прекршај из члана 276, ст. 1, тач. 1а ЗР.²⁷ У току 2017-2018. године у Србији је поднето 43 захтева за покретање прекршајног поступка за наведени прекршај.²⁸

1. Трајање и ограничење прековременог рада

Трајање прековременог рада ограничено је законом. Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно. Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.²⁹

24 Види нацрт Грађанског законика Србије, чл. 274, доступно на адреси: <https://www.mpravde.gov.rs/files/NACRT.pdf>, 14.1.2019.

25 З. Ивошевић, М. Ивошевић, 152.

26 З. Ивошевић, М. Ивошевић, 152.

27 За који је порписана новчана казна за правно лице од 150.000 до 300.000 динара, за предузетника од 50.000 до 150.000 динара и за одговорно лице у правном лицу, односно заступника правног лица од 10.000 до 20.000 динара. Сходно одредби чл. 46 Посебног колективног уговора у трговини Словеније, *Урадни лист РС*, бр. 52/2018, „Послодавац је дужан да води евиденцију о радном времену и присуству радника на послу на начин који показује време доласка и одласка са посла, време одмора у току рада, оправдано одсуство радника, месечно стање сати и слично. Радник има право да провери тачност података у евиденцији, затражи писану евиденцију евиденције радног времена и, у року од 30 дана од пријема преписа, затражи исправку било које неправилности“.

28 Акт Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Инспекторат за рад, Републике Србије, број 07-00-00005/2019-01 од 18.2.2019. године

29 ЗР, чл. 53, ст. 2 и 3. Директива ЕУ 2003/88 о одређеним видовима организације радног времена прописује да просечан број радних сати у сваком седмодневном раздобљу, укључујући

Прековремени рад је забрањен запосленом који је млађи од 18 година живота.³⁰ Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, по основу налаза надлежног здравственог органа.³¹ Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено само уз своју писану сагласност. Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено само уз своју писану сагласност.³²

Посебно питање је могућност прековременог рада на пословима са скраћеним радним временом. Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.³³

Упоредноправно посматрано Закон о раду Црне Горе³⁴ прописује да се прековремени рад (највише 10 часова недељно) уводи писаном одлуком послодавца пре почетка рада а због хитности може се одредити и усменим путем с тим што је послодавац дужан да писану одлуку донесе у року од најкасније пет дана од завршетка прековременог рада. Овај закон је специфичан по томе што предвиђа случајеве обавезног увођења прековременог рада (нпр. елементарне непогоде; епидемије или заразе; загађивања воде, намирница, и др.) што домаћи закон не познаје.

Хрватски Закон о раду³⁵ садржи одредбу којом послодавац може увести прековремени рад (при чему укупно трајање рада не сме бити дуже од 50 сати недељно, односно 180 сати годишње, осим ако је уговорено колективним уговором, у којем случају не сме трајати дуже од 250 сати годишње), само уз писану одлуку послодавца или усмену, у случају хитности која мора бити праћена писаном формом у року од седам дана.

Закон о радним односима Словеније³⁶ предвиђа и прековремени рад, али у чл. 144 наводи *numerus clausus* када је прековремени рад дозвољен. Закон прописује и време трајања прековременог рада (до осам сати

прековремене сате, не прелази 48 (чл. 6), доступно на адреси: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN>, 16.1.2019.

30 ЗР, чл. 88, ст. 1.

31 ЗР, чл. 90, ст. 1.

32 ЗР, чл. 91.

33 ЗР, чл. 53, ст. 4.

34 *Службени лист ЦГ*, бр. 49/2008, 26/2009, 59/2011 и 66/2012, чл. 49.

35 *Narodne novine RH*, бр. 93/14, 127/17, чл. 65.

36 *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*, *Uradni list RS*, št. 21/2013.

недељно, до 20 сати месечно и до 170 сати годишње с тим да се дневно не сме радити дуже од 10 сати), као и обавезу послодавца да писаним путем обавести запосленог о потреби за прековременим радом. Словеначко право иде корак напред и додатно штити запосленог тиме што прописује забрану прековременог рада уколико се он може извршити у радно време или у сменама (чл. 146), уз заштиту од ове форме рада за поједине категорије запослених који чине малолетници, труднице, старији радници, радници којима би здравље било нарушено ноћним радом, радници који раде са скраћеним радним временом, иако словеначки закон не предвиђа члан који је посвећен скраћеном радном временом, напомињући да се радницима који раде на високоризичним пословима може скратити радно време.³⁷

У Аустрији је радно време уређено Законом о радном времену и Законом о одморима. Дневно радно време може трајати најдуже осам сати, у што нису укључени одмори, односно највише 40 сати недељно. Надаље, радно време може варирати до десет сати дневно, односно 50 сати недељно, све док се у одређеном референтном раздобљу, које може трајати између 13 и 52 недеље, одржава просек од 40 сати недељно.³⁸

У Француском праву стварно радно време не сме прелазити максимално трајање од 10 сати дневно, осим одступања (на пример: на захтев послодавца, уз сагласност инспектора рада). Недељно радно време не може трајати дуже од 48 сати, односно од 44 сата недељно у просеку у периоду од 12 узастопних недеља.³⁹

У Енглеској радно време не може трајати дуже од 48 сати недељно у просеку током 17 недеља али се споразумом ово ограничење може искључити (осим за поједине категорије запослених).⁴⁰

IV Увећање зараде по основу прековременог рада

Услед повећаних ризика током прековременог рада законодавац прописује компензацију у виду додатка на зараду.⁴¹

37 Види Јована Рајић Ђалић, „Одређене форме радног времена у Србији у светлу европске Директиве 2003/88 и упоредног права“, *Страни правни живот*, бр. 3/2018, 192.

38 Компаративна анализа састава колективног преговарања и садржаја колективних уговора у Аустрији, Чешкој, Хрватској, Словенији и Шведској, стр. 22. Доступно на адреси: <http://www.kolektivni-ugovori.info/wp-content/uploads/2015/03/Komparativna-analiza-sustava-kolektivnog-pregovaranja.pdf>, 16.1.2019.

39 Доступно на адреси: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>, 16.1.2019.

40 *Maximum weekly working hours*, доступно на адреси: <https://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours>, 28.1.2019.

За прековремени рад запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду најмање 26% од основице.⁴² Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.⁴³

Да би запослени остварио право на увећану зараду по основу прековременог рада, потребно је да прековремени рад буде остварен под условима из одредбе члана 53 ЗР. Супротно, запослени има право на зараду за остварени рад, али без назначеног увећања.⁴⁴ Судска пракса је недвосмислено на становишту да „нема прековременог рада ако нема више силе, изненадног повећања обима посла или потребе да се заврши непланирани посао“.⁴⁵ Поред тога, став судске праксе⁴⁶ и једног броја правних писаца је да мора постојати писани налог или одлука послодавца.

41 Б. Лубарда, 192.

42 У Норвешком праву увећање зараде је 40%, Ј. Ралић Ђалић, 193. У праву Словеније запослени имају право на накнаду за прековремени рад у складу са колективним уговором (чл. 128 Закона о радним односима Словеније). Сходно одредби чл. 71 Посебног колективног уговора у трговини Словеније, *Урадни лист РС*, бр. 52/2018, запослени има право на увећање зараде најмање 30%. У праву Хрватске Законом о раду је прописано само право запосленог на увећање зараде за прековремени рад док се колективним уговорима одређује износ. Тако је, на пример, Колективним уговором за Хрватску електропривреду, *Narodne novine RH* бр. 4/2018, у чл. 71 прописано право на увећање зараде за прековремени рад у износу од 50%. У Француском праву прековремени рад се плаћа у складу са споразумом или колективним уговором по стопи од најмање 10%. У недостатку споразума увећање по сату се одређује на: 25% за првих 8 сати рада у истој седмици (36 до 43 сата) и 50% за наредне сате. Исплата прековременог рада може се у целини или делимично заменити компензацијским одмором. Треба напоменути да ће у 2019. години износ прековременог рада бити ослобођен пореза на доходак до лимита од 5000 евра годишње. Доступно на адреси: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2391>, 16.1.2019.

43 ЗР, чл. 108, ст. 1, тач. 3 и ст. 5.

44 Види пресуде Апелационог суда у Београду, Гж1 1080/2014 од 13. маја 2014. године, доступно на адреси: <http://www.bg.ap.sud.rs/cr/articles/sudska-praksa/izabrane-sentence/odeljenje-radnih-sporova/>, 14.1.2019. и пресуду Апелационог суда у Београду, Гж1 3074/2014(2) од 3. септембра 2015. године, електронска база прописа *ParagrafLex*.

45 Из пресуде Апелационог суда у Београду, Гж1 2694/2013 од 25. септембра 2014. године, *ParagrafLex*.

46 „То значи да би запослени остварио увећање зараде из овог основа, потребно је да се прековремени рад оствари под условима из закона, општег акта и уговора о раду. Ти услови су да се ради о случајевима именованим у закону или општем акту и да је послодавац захтевао да се такав рад обави, дат у форми одлуке или налога“, из пресуде Апелационог суда у Нишу, Гж1 1183/2016 од 7. фебруара 2017. године, доступно на адреси: <http://www.ni.ap.sud.rs/pretraga/%D0%93%D0%B61/1183/2016>, 14.1.2019. као и „Правилно је првостепени суд закључио да у одсуству писаних доказа и то наредбе туженог о прековременом раду, евиденције о оствареним сатима прековременог рада потписане од стране овлашћеног лица, само искази сведока, колега тужиоца, немају адекватну правну снагу за наводе тужиоца да је остварио сате прековременог рада у трајању дужем од евидентираних сати

Распоред радног времена који је послодавац дужан да донесе унапред (ЗР, чл. 56) може се сматрати захтевом за прековремени рад и не може се сматрати прерасподелом радног времена. Овде је битан став Врховног касационог суда који каже: „Када се запослени на истом послу смењују према унапред утврђеном редоследу ради се о сменском раду, а не о прерасподели радног времена, па у складу са тим запослени који ради на пословима обезбеђења објекта тако што ради ноћне смене дужи временски период од оног прописаног законом, послодавац је дужан да исплати увећану зараду“.⁴⁷ Мишљења смо да ако запослени по редовном распореду рада ради дуже од пуног радног времена на месечном нивоу има право на увећање зараде с обзиром да сходно одредби чл. 108, ст. 3, ЗР ако су се истовремено стекли услови за увећање зараде по више основа проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Најспорније питање је форма захтева за прековремени рад. Наиме, законом је уређено да је запослени дужан да ради дуже од пуног радног времена „на захтев послодавца“ не прецизирајући да ли захтев треба да буде писан или може бити и усмен. Став дела теорије, који смо већ навели, је да због карактера разлога да би захтев за прековремени рад, у хитним случајевима, могао бити дат и усмено (уз службену белешку о томе) с тим да се накнадно конвалидира писаним актом.⁴⁸ Има мишљења да „законодавац није утврдио обавезу послодавца да прековремени рад мора да наложи у писаној форми“⁴⁹ којем се придружимо.

рада по наведеном основу, за коју тужилац тражи увећану зараду“, из пресуде Апелационог суда у Нишу, Гж1 2735/2017 од 11. септембра 2017. године, доступно на адреси: <http://www.ni.ap.sud.rs/pretraga/%D0%93%D0%B61/2735/2017>, 14.1.2019.

47 Из пресуде Врховног касационог суда Србије, Рев2 308/2017 од 8. фебруара 2017. године, *ParagrafLex*.

48 З. Ивошевић, М. Ивошевић, 152. Тако и судска пракса: „Одлуком Апелационог суда у Београду Гж1 бр.3287/14 од 30.4.2015. године суд је ценио да је без утицаја тумачење запослених (тужилаца) да Закон о раду не прописује захтев и одлуку у писаном облику, имајући у виду да је одредбом члана 53 Закона о раду прописано да је на захтев послодавца запослени дужан да ради дуже од радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран. Захтев за прековремени рад, по схватању суда, може бити постављен у форми одлуке или налога, а у сваком случају се ради о одлучивању послодавца, с тим што захтев за прековремени рад у хитним случајевима може бити дат и усмено, а да се накнадно конвалидира писаним актом, а како запослени нису доказали да је овакав захтев послодавац њима дао из наведених разлога, то је њихов захтев неоснован“, *TSG Newsletter* број 107/18 август 2018, 2.

49 Радоје Брковић, Бојан Урдаревић, Александар Антић, *Практикум за радно и социјално право*, Београд, 2016, 51.

Наиме, шта ако послодавац не донесе писани акт и не води евиденцију о прековременом раду, што је најчешће и случај, а усмено наложи запосленом да ради прековремено? Запослени ће без своје кривице бити лишен права на увећање зараде по основу прековременог рада а у неким случајевима, чак, и накнаде за сам рад.

Иако ЗР у члану 55 прописује обавезу послодавца да води евиденцију о броју прековремених сати на дневном нивоу, сматрамо да такво решење није практично а ни ефикасно јер није поткрепљено обавезним увидом од стране неког органа или инспекције рада.⁵⁰

Запослени, најчешће, не смеју поднети пријаву инспекцији из простог разлога што ће изгубити посао (посебно имајући у виду флексибилне облике запошљавања и најчешће рад на одређено време). Са друге стране, инспектори рада имају велики проблем да у недостатку евиденција и материјалних доказа докажу постојање прековременог рада због чега је и поднет мали број захтева за покретање прекршајног поступка. Произилази да ће, имајући у виду став дела правних теоретичара и судске праксе, запослени тешко остварити право на увећање зараде по основу прековременог рада.

Сам појам зараде у себи укључује и увећање зараде. Наиме, сходно одредби чл. 105, ст. 1 ЗР зарада се састоји од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца и других примања по основу радног односа у складу са општим актом и уговором о раду а сходно одредби чл. 106 ЗР зарада за обављени рад и време проведено на рад састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде. Сходно томе, „запослени се не може одрећи права на зараду, па тиме ни права на увећану зараду, а то што је запослени прихватио распоред радног времена је резултат његовог понашања у извршењу дужности да ради по распореду“.⁵¹

Посебно се може поставити питање плаћања запослених који раде непуну радно време уколико послодавац донесе одлуку о прековременом раду која се односи и на њих. Да ли запослени који ради са непуним радним временом има право да захтева увећање зараде за све часове који

50 Ј. Рајић Ђалић, 189.

51 Из пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 7173/2012 од 16. јануара 2013. године, доступно на адреси: <http://www.bg.ap.sud.rs/cr/articles/sudska-praksa/izabrane-sentence/odeljenje-radnih-sporova/>, 14.1.2019.

превазилазе трајање уговореног непуног радног времена, или тек пошто претходно испуне квоту пуног радног времена?

У домаћем позитивном праву ово питање није уређено, а судска пракса не сматра да послодавац има обавезу да запосленима исплати увећану зараду за сваки час рада дужи од непуног радног времена.⁵² Овде би се могли сложити да, ако запослени ради са непуним радним временом код једног послодавца, нема право на увећање зараде за прековремени рад до пуног радног времена. Међутим, уколико запослени остварује пуно радно време код два или више послодаваца, логично произилази да ће исти имати право на увећање зараде ако му се, у складу са законом, одреди прековремени рад.

V Закључци

Имајући у виду упоредноправна решења и домаћу судску праксу мишљења смо да прековремени рад у домаћем праву није адекватно регулисан. Наиме, непрецизна је одређена форма захтева за прековремени рад. Закон би требало мењати у правцу да захтев мора бити дат у писаној форми како је то уређено и у упоредном праву. До тада, мишљења смо да треба прихватити тумачење да захтев за прековремени рад може бити дат и усмено.

Друго, не може запослени трпети штетне последице назаконитог поступања послодавца. Ради заштите запослених, који нису дужни да знају да ли је испуњен неки законски разлог за одређивање прековременог рада, који нису добили писани захтев за прековремени рад од послодавца и којима није евидентиран прековремени рад, а који су радили прековремено, мишљења смо да би и судска пракса требало да заузме став да запослени у сваком случају има право на увећање зараде за прековремени рад за сваки сат прековременог рада. Запослени је подређен послодавцу и исти не може самоиницијативно радити дуже од пуног радног времена а није дужан да зна да ли су испуњене законске претпоставке за одређивање прековременог рада. У том правцу би требало мењати и законска решења.

Доказивање прековременог рада би требало омогућити свим доказним средствима.

Поред тога, увећање зараде за прековремени рад од 26% од основице треба преиспитати имајући у виду упоредноправна решења. С обзи-

52 Б. Лубарда, 192.

ром да имамо кризу колективног преговарања (општи колективни уговор не постоји од 2011. године) овај проценат увећања је већи од законског у малом броју колективних уговора⁵³ због чега мислим да законски минимум треба увећати.

Velisav MARKOVIĆ, PhD

**Associate Professor at the Faculty of Health, Legal and Business Studies
Valjevo Singidunum University of Belgrade**

THE RIGHT TO INCREASE SALARY ON THE BASIS OF OVERTIME WORK

Summary

At the request of the employer, the employee is required to work longer than full-time in case of force majeure, sudden increase in the volume of work, and in other cases when it is necessary to complete a job that is not planned within the specified deadline. Overtime can not last more than eight hours a week, and an employee can not work longer than 12 hours a day, including overtime. For overtime, the employee has the right to increase the salary in the amount determined by the general act and the employment contract at least 26% of the base. In practice, the problem of abuse of overtime is a very pronounced issue. An employee is expected to work overtime and such work is not recognized as overtime and is not paid.

The paper deals with overtime work, concept, history, cross-cutting legal solutions, as well as the application of valid regulations. The author points out in particular the inaccuracy of legal solutions and the need to change the Labor Law, as well as the case law for better protection of employees.

Key words: *working hours, overtime work, salary increase.*

53 На пр. у Колективном уговору за ЈП „Пошта Србије“ Београд, *Сл. гласник РС*, бр. 9/2018, у чл. 41 одређено је увећање зараде за прековремени рад од 45%. У Посебном колективном уговору за полицијске службенике, *Сл. гласник РС*, бр. 22/2015, 70/2015, 17/2018, у чл. 12 прописано је право на додатак на плату по основу прековременог рада од 28,6% од основне плате. У Посебном колективном уговору за Електропривреду Србје, *Сл. гласник РС*, бр. 38/2018, у чл. 38 прописано је увећање зараде за прековремени рад од 45%, док увећања већег од законских 26% нема у посебним колективним уговорима у чијем закључењу не учествује Влада.