

Prekovremeni rad radnika prema novom Zakonu o radu

Autor u članku analizira nove zakonske odredbe koje se odnose na prekovremeni rad, mogućnosti poslodavaca kod određivanja prekovremenog rada i kazne za nepoštivanje zakonskih odredbi o određivanju prekovremenog rada. Stručni članak sadrži i ogledni primjer zahtjeva poslodavca za prekovremenim radom radnika.

1. Uvod

Odredbe novog Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon), koji je stupio na snagu 7. kolovoza 2014. o prekovremenom radu znatno su izmijenjene u odnosu na odredbe starog Zakona o radu² (u nastavku teksta: stari Zakon). Poslodavci više ne moraju o prekovremenom radu obavještavati inspekciju rada. Međutim, sada se Zakonom izričito od poslodavca traži podnošenje pisanog zahtjeva radniku za prekovremenim radom.

2. Prekovremeni rad radnika

Podsjećamo kako je sukladno čl. 65. st. 1. Zakona, prekovremeni rad i dalje izvanredan slučaj potrebe za dodatnim radom radnika, a ne mogućnost redovitog rada dužeg od predviđenog punog radnog vremena, ili nepunog radnog vremena.



ističemo...

Prekovremeni rad radniku se može odrediti u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, a radnik je u tom slučaju dužan raditi duže od svog uobičajenog punog, ili nepunog radnog vremena.

Prekovremeni rad ne treba miješati sa preraspodjelom radnog vremena iz čl. 67. Zakona, jer su to dva odvojena instituta³. Pri određi-

1 Nar. nov., br. 93/14 od 30. srpnja 2014.

2 Nar. nov., br. 149/09, 61/11, 82/12-Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje i 73/13.

3 Čl. 67. st. 3. Zakona.

vanju prekovremenog rada poslodavci moraju voditi računa i o tome da je Zakonom određeno kako za prekovremeni rad radnik ima pravo na povećanu plaću⁴.

3. Pisani zahtjev za prekovremenim radom radnika

Odredbom čl. 65. st. 1. Zakona sada je izričito propisano kako poslodavac određuje prekovremeni rad radniku pisanim zahtjevom.

Primjer – Zahtjev za prekovremenim radom radnika

ABEBE d.o.o. za proizvodnju metala
OIB:87665670946
Velike obale 7c
Ploče

Temeljem čl. 65. st. 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo ABEBE d.o.o. za proizvodnju metala, Velike obale 7c, Ploče, OIB:87665670946 (u nastavku teksta: Poslodavac), koje zastupa direktor Pere Perin, dana 22. listopada 2014. donosi sljedeći

ZAHTEJ ZA PREKOVREMENIM RADOM RADNIKA

- 1) Od radnika Teo Teić iz Ploča, Zagrebačke obale 33c, zaposlenog na radnom mjestu vozača (u nastavku teksta: Radnik), zahtijeva se dana 28. rujna 2014. prekovremeni rad u

4 Čl. 94. Zakona.

Prekovremeni rad radnika prema novom Zakonu o radu

trajanju od 2 (slovima: dva) sata, u razdoblju od 15:00 sati do 17:00 sati.

2) Ovaj zahtjev stupa na snagu trenutkom dostave Radniku.

Obrazloženje

Tijekom današnjeg dana saznali smo da sutra, 23. listopada 2014., u luku u Ploče stiže izvanredna isporuka repromaterijala za potrebe proizvodnje kod Poslodavca. Radi zauzetosti skladišnih kapaciteta luke Ploče, predmetni repromaterijal potrebno je tijekom istog dana dopremiti u tvornički krug Poslodavca. Kako radi veličine isporuke i kasnog dolaska broda za prijevoz tereta u luku Ploče nije moguće izvršiti prijevoz tijekom redovitog radnog vremena, Poslodavac stoga od Radnika zahtijeva prekovremeni rad.

Direktor
Pere Perin

m.p.

Dostaviti:

1) Radniku Teo Teić iz Ploča, Zagrebačke obale 33c, neposrednim uručjenjem: _____

potpis radnika i datum primitka

2) Računovodstvo i financije – ovdje.

3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.

Iznimno od odredbe čl. 65. st. 1. Zakona, ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen⁵.

4. Trajanje prekovremenog rada



ističemo...

Sukladno čl. 65. st. 3. Zakona, u slučaju da radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.



ističemo...

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Kao i u starom Zakonu, novim Zakonom je zabranjen prekovremeni rad maloljetnika.

Što se tiče nekih drugih kategorija radnika, ističemo kako trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dopunskom radu kod drugog poslodavca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile. Oni poslodavci kod kojih je ustanovljeno radničko vijeće

⁵ Čl. 65. st. 2. Zakona.

moraju voditi računa o tome da su najmanje svaka tri mjeseca dužni obavijestiti radničko vijeće o opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada⁶.

5. Upravne mjere i prekršaji

5.1. Upravne mjere

Sukladno čl. 226. st. 2. toč. 7. i 8. Zakona, u provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti prekovremeni rad maloljetnika⁷, prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do tri godine života, ili samohranog roditelja s djetetom do šest godina života ili radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnika koji radi u dopunskom radu, ako poslodavcu nisu dostavili pisani pristanak na takav rad⁸.

5.2. Prekršaji

Nepoštivanje zakonskih odredbi o prekovremenom radu predstavlja najteži prekršaj poslodavca iz čl. 229. Zakona. Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

- ako rad radnika koji radi prekovremeno, traje ukupno duže od pedeset sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od dvjesto pedeset sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od sto osamdeset sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom⁹;
- ako naredi prekovremeni rad maloljetnika¹⁰;
- ako trudnici, roditelju s djetetom do tri godine života, ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina života, ili radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radniku koji radi u dopunskom radu bez njegova pisanog pristanka naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile¹¹.

Za iste prekršaje kaznit će se novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe¹². U slučaju da su navedeni prekršaji počinjeni u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko¹³.

6. Zaključak

Bez obzira na novu obvezu dostavljanja radniku pisanog zahtjeva za prekovremenim radom, možemo zaključiti kako je novom zakonskom odredbom o dužem trajanju prekovremenog rada u odnosu na odredbu starog Zakona, položaj poslodavaca olakšan. Međutim, poslodavci moraju voditi računa o tome da prekovremeni rad nije redovan rad i da pri njegovom određivanju moraju paziti jesu li ispunjeni uvjeti iz čl. 65. st. 1. Zakona za njegovo određivanje. Ovo posebno zato jer su za nepoštivanje zakonskih odredbi o određivanju prekovremenog rada Zakonom za njih predviđene visoke novčane kazne za prekršaj.

Literatura:

- 1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14) – www.propisi.hr;
- 2) Zakon o radu (Nar. nov., br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13), pročišćeni tekst – www.propisi.hr

⁶ Čl. 149. Zakona.

⁷ Povreda čl. 65. st. 5. Zakona.

⁸ Povreda čl. 65. st. 6. Zakona.

⁹ Povreda čl. 65. st. 3. i 4. Zakona.

¹⁰ Povreda čl. 65. st. 5. Zakona.

¹¹ Povreda čl. 65. st. 6. Zakona.

¹² Čl. 229. st. 2. Zakona.

¹³ Čl. 229. st. 7. Zakona.