

Prekovremeni rad

Pripremila: Martina Stošić

Članak 65. Zakona o radu propisuje pod kojim uvjetima i u kojem maksimalnom trajanju poslodavac može naložiti prekovremeni rad.

Pojam prekovremenoga rada i obveza izdavanja pisanoga zahtjeva

Prekovremeni rad institut je radnoga zakonodavstva koji poslodavac nalaže iznimno. Novim Zakonom o radu (Nar. nov., br. 93/2014 – u nastavku teksta: ZOR), u članku 65. propisano je sljedeće:

“(1) U slučaju više sile, izvanrednoga povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenoga rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.”

Što citirani stavci podrazumijevaju i u kojoj se mjeri razlikuju od dosadašnjega uređenja?

Navedeni stavci definiraju prekovremeni rad u svojoj osnovi na isti način kao i ranije, kao rad duži od punoga, odnosno nepunoga radnoga vremena koji se ima izvršiti iznimno, u hitnim i neodgodivim slučajevima uslijed više sile (npr. elementarne nepogode, kvarova na postrojenjima...), izvanrednoga povećanja opsega poslova (npr. iznenadna bolest radnika, hitno izvršenje posla s kratkim rokom dostave) ili u drugim slučajevima prijeke potrebe (npr. kod deficitarnih zanimanja u sustavu školstva gdje nije moguće organizirati nastavu bez prekovremenoga rada pojedinog radnika).

Razlika u odnosu na dosadašnji ZOR jest u obvezi poslodavca da za svaki prekovremeni rad izda pisani zahtjev. Ukoliko ga nije moguće izdati odmah, poslodavac ga je dužan izdati u roku sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen. Ukoliko nije određeno posebnim propisom, u radnim odnosima rokovi se računaju su-

kladno općim pravilima obveznog prava - članak 300. st. 1. Zakona o obveznim odnosima: *“Rok određen u danima počinje teći prvog dana poslije događaja od kojega se rok računa, a završava se istekom posljednjeg dana roka.”*

Obveza poslodavca da za svaki prekovremeni rad izda pisani zahtjev do sada se mogla pronaći u pravnim aktima niže pravne snage, kao *lex specialis* radnoga prava u pojedinoj djelatnosti. Uvođenjem ovakve odredbe u Zakon o radu, njeno nepoštivanje kategorizirano je kao nepoštivanje samoga zakona. Unatoč tomu, kazna za kršenje ove odredbe nije propisana.

Maksimalno ukupno trajanje prekovremenoga rada

Članak 65. stavci 3 i 4. ZOR-a propisuju:

“Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinoga 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.”

Novim je zakonskim rješenjem ukupno maksimalno vrijeme koje radnik smije provesti u prekovremenome radu povećano s 8 na 10 sati tjedno. Na godišnjoj razini zadržano je 180 sati, osim ukoliko se kolektivnim ugovorom odredi drukčije, u kojem slučaju ne smije prelaziti 250 sati godišnje.

Kod zaduživanja radnika prekovremenim radom treba voditi računa i o članku 66. stavak 6., 7. i 8. ZOR-a koji propisuje ograničenja u slučaju nejednakoga rasporeda radnoga vremena, što je često slučaj kod sezonskih poljoprivrednih poslova i zapošljavanja u turizmu. Radi se o slučajevima kada je poslodavcu potrebno radno vrijeme rasporediti na način da će jedan dio godine radno vrijeme trajati duže, odnosno kraće od (ne)punoga radnoga vremena, ovisno o radnom vremenu određenom u ugovoru o radu.

Ukoliko je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu smije raditi najviše 50 sati (odnosno maksimalno 60 sati tjedno ukoliko je tako uređeno kolektivnim ugovorom), uključujući i prekovremeni rad. Radnik, u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

Poslodavci trebaju s povećanom pozornošću voditi računa o maksimalnom trajanju tjednoga i godišnjega prekovremenoga rada, budući da se radi o prisilnoj zakonskoj odredbi, odnosno onoj koja izričito zabranjuje ili propisuje određeno ponašanje.

Prekovremeni rad posebno osjetljivih skupina radnika i radnika u dopunskome radu

Članak 65. st. 5. i 6. ZOR-a određuju:

“(5) Zabranjuje se prekovremeni rad maloljetnika.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.”

U slučaju da inspektor rada u provedbi nadzora ustanovi prekovremeni rad kojim se krše gore navedene odredbe, isti će rad usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti.

