



UDK 347.7

# Nejednaki raspored radnog vremena

Božo Prelević, dipl. iur.

Temeljem Zakona o radu poslodavci imaju mogućnost donošenja odluke o nejednakom rasporedu radnog vremena. Potreba za donošenjem ovakve odluke u praksi se najčešće javlja u situacijama kada poslodavac ima potrebu za radom radnika u duljem radnom vremenu od onoga za koje radnik zaposlen. Autor u stručnom članku analizira zakonske odredbe o nejednakom rasporedu radnog vremena sa primjerima odgovarajućih odluka uz navođenje mišljenja resornog ministarstva.

## 1. Uvod

U praksi se često javlja potreba da radnici na zahtjev poslodavca rade dulje od radnog vremena za koji su sklopili ugovor o radu. Poslodavcima u takvim slučajevima stoji na raspolaganju nekoliko instituta radnog prava: prekovremeni rad, nejednaki raspored radnog vremena i preraspodjela radnog vremena. Koji će od ovih instituta poslodavac primijeniti u praksi ovisi o konkretnom slučaju, ali i o sadržaju ovih instituta uređenih Zakonom o radu<sup>1</sup> (u nastavku teksta: Zakon).

## 2. Utvrđivanje rasporeda radnog vremena

Raspored radnog vremena može biti utvrđen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu<sup>2</sup>.



### ističemo...

U slučaju da raspored radnog vremena nije utvrđen na opisani način, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom<sup>3</sup>.

### 2.1. Utvrđivanje rasporeda radnog vremena propisom

Što se tiče mogućnosti utvrđivanja radnog vremena propisom, u praksi je to izuzetno rijedak slučaj. Zapravo u propisu su češće određena neka ograničenja u utvrđivanju rasporeda radnog vremena, uobičajeno radi zaštite maloljetnika, trudnica, ili drugih kategorija radnika koje zahtijevaju pojačanu zaštitu.

### 2.2. Utvrđivanje rasporeda radnog vremena kolektivnim ugovorom, ili sporazumom

Rijedak je slučaj i utvrđivanja rasporeda radnog vremena u kolektivnim ugovorima. Isto tako, rijedak je slučaj utvrđivanja rasporeda radnog vremena sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca.

### 2.3. Utvrđivanje rasporeda radnog vremena u ugovoru o radu

U praksi postoje slučajevi utvrđivanja rasporeda radnog vremena u ugovorima o radu, ali je takvo utvrđivanje radnog vremena izrazito nepraktično. Naime, u slučaju potrebe izmjene rasporeda radnog vremena utvrđenog ugovorom o radu, potrebna je izmjena ugovora o radu, za što je potrebna i suglasnost radnika, što u praksi neće uvijek biti lako postići, a zahtijeva i određeno vrijeme. Ako radnik odbije prijedlog poslodavca o sklapanju izmijenjenog ugovora o radu radi utvrđivanja novog rasporeda radnog vremena, poslodavcu ostaje na raspolaganju institut otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu.

Postupak otkazivanja ugovora o radu putem otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora zahtijeva protek određenog vremena, što svakako može biti nepraktično obzirom na potrebnu dinamiku promjene rasporeda radnog vremena. Radi svega navedenog preporučamo poslodavcima da izbjegavaju utvrđivanje rasporeda radnog vremena u ugovorima o radu.

### 2.4. Utvrđivanja rasporeda radnog vremena pisanom odlukom poslodavca

Kako smo naveli<sup>4</sup>, Zakonom je određeno kako u slučaju da raspored radnog vremena nije utvrđen na niti jedan od navedenih načina,

1 Nar. nov., br. 93/14 i 127/17.

2 Čl. 66. st. 3. Zakona.

3 Čl. 66. st. 4. Zakona.

4 Vidjeti pod 2.



o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom. Poslodavci moraju voditi računa o tome da odluka o rasporedu radnog vremena mora biti dostavljena radniku na propisani način. U praksi, to znači kako poslodavci moraju pisanu odluku o rasporedu radnog vremena dostaviti radniku putem pošte s povratnicom, ili je neposredno uručiti uz potvrdu i potpis radnika da mu je odluka uručena određenog datuma.

U svakom slučaju poslodavci moraju čuvati potvrde radnika o preuzimanju odluka o rasporedu radnog vremena, jer inspektori rada često poslodavce traže dokaze da su radnicima dostavljene odluke o rasporedu radnog vremena. Ako je drugim izvorom prava predviđen drugi način dostave pisanih akata poslodavca radniku, primjenjuju se te odredbe, što bi u praksi značilo, ako je tako predviđeno, da odluke poslodavca, uključujući i odluku o rasporedu radnog vremena budu dostavljene i na drugi način.

**ističemo...**

Sukladno Zakonu, poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu, ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika<sup>5</sup>.

To znači, kako jedino u slučaju određivanja prekovremenog rada poslodavac ne mora poštivati rok od tjedan dana za dostavu radniku odluke o rasporedu, ili promjeni radnog vremena. Primjer pisane odluke poslodavca o rasporedu radnog vremena radnika donosimo na kraju ovog članka.

**3. Određivanje nejednakog rasporeda radnog vremena**

Određivanje nejednakog rasporeda radnog vremena utvrđeno je u čl. 66. Zakona. Sukladno čl. 66. st. 1. Zakona, radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

**ističemo...**

U slučaju da je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena<sup>6</sup>.

**3.1. Trajanje nejednakog rasporeda radnog vremena****ističemo...**

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom, ili nepunom radnom vremenu<sup>7</sup>.

Primjer odluke o nejednakom rasporedu radnog vremena donosimo također na kraju članka.

**3.2. Najduže trajanje nejednakog rasporeda radnog vremena****ističemo...**

U slučaju da je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad<sup>8</sup>.

Iznimno od navedenog, ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do šezdeset sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad. Znači, u praksi će mogućnost najdužeg trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena biti moguća samo za poslodavce koji su obveznici primjene kolektivnih ugovora.

**ističemo...**

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad<sup>9</sup>.

Sukladno čl. 66. st. 9. Zakona, nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez navedenih ograničenja od pedeset odnosno šezdeset sati tjedno, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih četrdeset pet sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca. Ovo razdoblje od četiri uzastopna mjeseca može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

Mišljenje Ministarstva rada i mirovinskog sustava, listopad 2018.:

*„U odnosu na Vaš upit o ograničenju radnog vremena radnika do šezdeset sati tjedno (uključujući i prekovremeni rad) u slučaju rada u nejednakom rasporedu radnog vremena, odnosi se na situaciju kada je takvo ograničenje propisano kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca, bez obzira na činjenicu da li se radi o „granskom“, ili kućnom kolektivnom ugovoru“.*

Pri tome, razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne računavaju se u navedeno razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci. Međutim, kako smo naveli, navedene zakonske odredbe koje uključuju alternativne mogućnosti utvrđivanja nejednakog rasporeda radnog vremena za poslodavce koji imaju sklopljene kolektivne ugovore, u praksi će se rijetko primjenjivati jer je utvrđivanje rasporeda radnog vremena u kolektivnim ugovorima općenito vrlo rijetko. Važno je istaknuti kako se tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

5 Čl. 66. st. 15. Zakona.

6 Čl. 66. st. 2. Zakona.

7 Čl. 66. st. 5. Zakona.

8 Čl. 66. st. 6. Zakona.

9 Čl. 66. st. 8. Zakona.



### 3.3. Nejednaki raspored radnog vremena i prekovremeni rad



#### ističemo...

Zakonom je određeno kako u slučaju da i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, ako ima i dalje potrebu za radom toga radnika, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad sukladno čl. 65. Zakona<sup>10</sup>.

Jasno, ovaj prekovremeni rad radnika je moguć samo ako radnik već nije ostvario prekovremeni rad u Zakonom dopuštenom trajanju od 180 odnosno 250 sati godišnje. Nije rijedak slučaj u praksi, kao i kod preraspodjele radnog vremena da radniku prestaje radni odnos za vrijeme kada radi duže od punog radnog vremena pa zapravo radi duže od ugovorenog radnog vremena, pri čemu se postavlja pitanje plaće za rad duži od ugovorenog radnog vremena.



#### ističemo...

U slučaju kada je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom<sup>11</sup>.

To znači kako će poslodavac u takvom slučaju morati radniku isplatiti dodatak na plaću za prekovremeni rad.

### 3.4. Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika

Zakonom je određeno kako radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena iz čl. 66. i 67. Zakona samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad<sup>12</sup>.

### 3.5. Mogućnost drukčijeg uređenja za određene kategorije radnika

Sukladno čl. 88. st. 3. Zakona, na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovodeće osobe i sl.), ne primjenjuju se odredbe Zakona o najdužem trajanju tjednog radnog vremena i razdoblju nejednakog rasporeda radnog vremena prema kojem radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovu određivanju. Pri tome se pod rukovodećim osobljem smatra radnik koji je ovlašten voditi poslove poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove u ime i za račun

<sup>10</sup> Čl. 66. st. 12. Zakona.

<sup>11</sup> Čl. 66. st. 13. Zakona.

<sup>12</sup> Čl. 68. st. 2. Zakona.

poslodavca, kojem raspored radnog vremena nije moguće unaprijed odrediti i koji o tom rasporedu samostalno odlučuje.

### 4. Prekršaji poslodavca

Prekršaji poslodavca u vezi s utvrđivanjem nejednakog rasporeda radnog vremena, odnosno povrede zakonskih odredbi o zaštićenim kategorijama radnika i preraspodjeli radnog vremena, predstavljaju najteže prekršaje poslodavaca predviđene Zakonom. Tako će se novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna za prekršaj kazniti poslodavac ako:

- u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena utvrdi rad radnika duži od pedeset sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad, ili utvrdi rad radnika duži od šezdeset sati u tjednu, uključujući i prekovremeni rad kada je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, utvrdi rad radnika duži od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad;
- radnika ne obavijesti o rasporedu, ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika;
- maloljetniku utvrdi raspored radnog vremena duži od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata;
- radniku koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnici, roditelju s djetetom do tri godine života ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina života, bez njegova pisanog pristanka, naredi rad u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Za iste prekršaje kaznit će se novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna odgovorna osoba pravne osobe. Ako su navedeni prekršaji počinjeni u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

#### Primjer – Odluka poslodavca o rasporedu radnog vremena

Temeljem čl. 66. st.4. Zakona o radu, (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon), CECECE d.o.o. za trgovinu i usluge, Split, Nova ulica 9b, OIB 87999999998, koje zastupa direktor Ana Anić (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 20. veljače 2019. donosi sljedeću

## O D L U K U

### O R A S P O R E D U R A D N O G V R E M E N A

- Ovom Odlukom Poslodavac utvrđuje dnevni i tjedni raspored radnog vremena.
- Tjedno radno vrijeme kod Poslodavca je raspoređeno na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.
- Raspored radnog vremena radnika koji rade pet dana u tjednu utvrđuje se svaki radni dan od 08:00 sati do 16:00 sati.
- U radno vrijeme iz točke III. ove Odluke uračunava se i odmor radnika tijekom dana (stanka) u trajanju od trideset minuta, koja svaki radni dan traje od 12:00 do 12:30 sati.
- Ova Odluka se dostavlja radnicima danom donošenja, a stupa na snagu u roku od 8 dana od dana dostave radnicima.

Za Poslodavca  
Direktor  
Ana Anić

Dostaviti:

- 1) Radnicima Poslodavca
- 2) Tajništvo – ovdje.

**Primjer – Odluka poslodavca o nejednakom rasporedu radnog vremena**

Temeljem čl. 66. st. 4. i st. 5. Zakona o radu, (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo CECECE d.o.o. za trgovinu i usluge, Split, Nova ulica 9b, OIB 87999999998, koje zastupa direktor Ana Anić (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 20. veljače 2019. donosi sljedeću

**ODLUKU****o nejednakom rasporedu radnog vremena**

- I) Radniku Marku Markoviću iz Trogira, Mosorska 44 (u nastavku teksta: Radnik) zaposlenom na radnom mjestu čuvara, utvrđuje se raspored radnog vremena u razdoblju od 4. ožujka 2019. do 5. travnja 2019. na sljedeći način:
  - od 4. ožujka 2019. do 8. ožujka 2019. – od ponedjeljka do petka svaki radni dan od 08:00 do 18:00 sati;
  - od 11. ožujka 2019. do 15. ožujka 2019. – od ponedjeljka do petka svaki radni dan od 08:00 sati do 14:00 sati;
  - od 18. ožujka 2019. do 22. ožujka 2019. – od ponedjeljka do petka svaki radni dan od 08:00 do 18:00 sati;
  - od 25. ožujka 2019. do 29. ožujka 2019. – od ponedjeljka do petka svaki radni dan od 08:00 sati do 15:00 sati;
  - od 1. travnja 2019. do 5. travnja 2019. – od ponedjeljka do petka, svaki radni dan od 08:00 do 15:00 sati.
- II) Tijekom rada u nejednakom rasporedu radnog vremena iz točke I. ove Odluke, Radnik ima sukladno čl. 52. Zakona svaki dan pravo na odmor (stanku) u trajanju od trideset minuta koju će koristiti u vremenu od 11:30 do 12:00 sati i koja se ubraja u radno vrijeme Radnika.
- III) Od 6. travnja 2019. pa nadalje, Radnik će svaki radni dan raditi u radnom vremenu od 08:00 sati do 16:00 sati prema utvrđenom rasporedu radnog vremena.
- IV) Ova Odluka se dostavlja Radniku danom donošenja, a stupa na snagu u roku od 8 dana od dana dostave.

Direktor  
Ana Anić

Dostaviti:

- 1) Radniku Marko Marković – poštom s povratnicom - osobno preuzeo dana \_\_\_\_\_ (potpis radnika)
- 2) Tajništvo – ovdje.

kod preraspodjele radnog vremena, ako poslodavac nije stranka kolektivnog ugovora, poslodavac mora napraviti plan preraspodjele radnog vremena i dostaviti ga inspekciji rada, što mnogi poslodavci nisu spremni učiniti. Kakav će biti daljnji razvoj ovog instituta teško je predvidjeti, ali u svakom slučaju pri njegovoj eventualnoj izmjeni će biti potrebno voditi računa o zaštiti radnika, u smislu potrebe održavanja minimalno potrebnog vremena za odmor radnika.

**Literatura:**

- 1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14 i 127/17), pročišćeni tekst – [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr)

**Ne zaboravite:**

- U slučaju da raspored radnog vremena nije utvrđen propisom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.
- U slučaju da je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.
- U slučaju da je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.
- Iznimno od navedenog, ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do šezdeset sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.
- Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- U slučaju kada je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom

**7. Zaključak**

U praksi se često javlja potreba za radom duljim od radnog vremena za koje su radnici sklopili ugovor o radu. Mogućnosti poslodavca su u takvim slučajevima prema postojećim zakonskih odredbama ograničene. Prekovremeni rad iz čl. 65. Zakona, teško se može primijeniti u takvim slučajevima obzirom na definiciju prekovremenog rada iz čl. 65. st. 1. Zakona.

Poslodavcu preostaje poslužiti se institutom nejednakog rasporeda radnog vremena, ili preraspodjele radnog vremena iz čl. 67. Zakona. U praksi su poslodavci skloniji primjenjivati u takvim slučajevima institut nejednakog rasporeda radnog vremena budući da