

Prekovremeni rad u praksi

Božo Prelević, dipl. iur.

Institut prekovremenog rada sve se češće u praksi koristi u poduzetništvu. Na žalost, njegovo korištenje često se iz neznanja pogrešno zamjenjuje za mogućnost redovitog rada dužeg od 40 sati tjedno koliko je najduže trajanje punog radnog vremena prema Zakonu o radu. Kako bi se pridonijelo zakonitom određivanju prekovremenog rada, autor u članku daje prikaz zakonskih pravila koji uređuju ovu materiju sa primjerima odgovarajućih akata, sudskom praksom i mišljenjima resornog ministarstva.

1. Uvod

Pravila o prekovremenom radu određena su u prvom redu u odredbama Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon). Prekovremeni rad se u pravilu uređuje i kolektivnim ugovorima kada oni predstavljaju izvor radnog prava u pojedinim djelatnostima, ili u pojedinim poduzećima. Osim toga, pravila o prekovremenom radu, u pravilu o postotku uvećanja plaće za prekovremeni rad, u praksi su najčešće sadržana u ugovorima o radu ili pravilnicima o radu.

Sukladno navedenom, poslodavci, da bi pravilno primjenjivali pravila o prekovremenom radu, moraju proučiti sve navedene izvore radnog prava koji se kod njih primjenjuju. Posebno treba upozoriti na sve rašireniju, pogrešnu i protuzakonitu praksu, prema kojoj se tumači da je radno vrijeme radnika pedeset sati tjedno, do kojeg se broja sati dolazi zbrajanjem najdužeg trajanja punog radnog vremena i najdužeg dopuštenog trajanja prekovremenog rada, što nije točno i što je, kako smo naveli, protuzakonito, jer je najduže trajanje punog radnog vremena četrdeset sati tjedno. O tome kojih se zakonskih pravila strogo moraju pridržavati poslodavci i radnici pri određivanju prekovremenog rada više navodimo u nastavku.

2. Prekovremeni rad

2.1. Pojam prekovremenog rada

Pojam prekovremenog rada određen je u čl. 65. st. 1. Zakona.



ističemo...

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad)².

To znači kako prekovremeni rad ne može biti određen za redovitu potrebu rada kod poslodavca koja je kontinuirana i koja se stalno

ponavlja nego u tom slučaju poslodavac mora zaposliti još radnika. O tome je svoj sud dala i sudska praksa.

Sudska praksa – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Revr 753/09-2 od 23. veljače 2011.:

“... Revizija je osnovana. Predmet spora predstavlja zahtjev tužitelja za isplatu uvećane plaće s naslova prekovremenog rada i rada subotom, nedjeljom, blagdanom i praznikom za vremensko razdoblje od 1999. do 31. prosinca 2003. Sporno je u ovom postupku da li se rad kroz navedeno razdoblje ima smatrati prekovremenim radom za koji bi tužitelj imao pravo na uvećanje plaće.

Prvostupanjski sud polazi od toga da tužitelj ima pravo uvećane plaće s osnove prekovremenog rada kroz navedeno razdoblje, za sate prikazane obračunom tuženice pod rubrikom „izvanredni sati“, za rad od 24 sata dnevno, jer da nijedan propis važeći kroz navedeno vrijeme, a ni Kolektivni ugovor, ne isključuje pravo na uvećanu plaću za osobe s radnim mjestom kao što je tužiteljevo i po navedenim osnovama. Drugostupanjski sud, kada odbija žalbu tuženice, prihvaća u svemu zaključke prvostupanjskog suda. I ovaj revizijski sud prihvaća zaključak nižestupanjskih sudova da osobe na radnom mjestu ovlaštene službene osobe koje su pripadnici službene policije, kao što je to bio tužitelj, imaju pravo na ostvarenje prava na povećanu plaću za prekovremeni rad, te rad subotom, nedjeljom, blagdanom i praznikom.

*Međutim, u konkretnom slučaju nižestupanjski sudovi nisu raspravili činjenicu je li rad tužitelja kroz navedeno razdoblje imao karakter prekovremenog rada, a slijedom određenja gore navedenih odredbi Zakona o radu i Kolektivnog ugovora kojima se propisuje što se smatra prekovremenim radom. Naime, za definiranje pojma prekovremenog rada prema navedenim odredbama zakona i propisa prethodno spomenutih, proizlazi da je za postojanje prekovremenog rada bitno postojanje više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i prijeko potrebe, odnosno izvanrednost nastale situacije i privremeno trajanje nastale situacije. **Suprotno tome, prekovremenim radom ne može se smatrati stalni rad.***

Naime, prvostupanjski sud, a što prihvaća i drugostupanjski sud, osnovanost tužbenog zahtjeva za isplatu s osnove prekovre-

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

2 Čl. 65. st. 1. Zakona.



menog rada vezuje uz izvještaj tuženice o vođenju evidencije o „izvanrednim satima“ za tužitelja, prikazanih kao rad od 24 sata dnevno, dok je tužitelj radio na terenu kroz utuženo razdoblje. Sudovi utvrđuju da je kroz to razdoblje tužitelj primao i dnevnicu u punom, tj. 100%-tnom iznosu.

S tim u svezi valja reći da primitak dnevnice, sam po sebi, ne potvrđuje ali niti isključuje pravo na isplatu s osnovne prekovremenog rada. Pravo na isplatu dnevnice osoba ima za službeni put, a njezina se visina određuje prema vremenu provedenim izvan mjesta rada. To međutim može, pored ostalog, samo pomoći u prosudbi karaktera rada kojeg je tužitelj obavljao za tuženicu kroz utuženo razdoblje. Niti izvješće iz Registra službenih poslova glede pisanih „izvanrednih sati“ od 24 sata dnevno za tužitelja, ne može biti potvrda da se na strani tužitelja radilo o prekovremenom radu, pogotovo ne za rad od 24 sata dnevno, što nije niti životno prihvatljivo...“.

2.2. Zahtjev za prekovremenim radom

Iz navedene odredbe čl. 65. st. 1. Zakona³ proizlazi kako je poslodavac dužan radniku dostaviti pisani zahtjev za prekovremenim radom, primjer kojeg dajemo u nastavku, ali za prekovremeni rad ne treba radnikovu suglasnost, osim ako se radi o zaštićenim kategorijama radnika o čemu više navodimo kasnije⁴.

Primjer – Zahtjev za prekovremenim radom radnika

ABEBE d.o.o. za trgovinu
OIB: 55555546666
Ulica mira 4c
Zagreb

Temeljem čl. 65. st. 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14 i 127/17; u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo ABE-BE d.o.o. za trgovinu, Ulica mira 4c, Slavonski Brod, OIB: 55555546666 (u nastavku teksta: Poslodavac), koje zastupa direktor Ante Antić, dana 29. travnja 2019. donosi sljedeći

ZAHTJEV ZA PREKOVREMENIM RADOM RADNIKA

- 1) Od radnika Ivo Ivić iz Zagreba, Sisačka cesta 1b, zaposlenog na radnom mjestu vozača (u nastavku teksta: Radnik), zahtijeva se dana 30. travnja 2019. prekovremeni rad u 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, 30. travnja 2019., u naše centralno skladište u Zagrebu stiže izvanredna isporuka trgovačke robe za potrebe Poslodavca. Radi ograničenih prostornih kapaciteta skladišta Poslodavca i raspoloživih transportnih sredstava, predmetnu trgovačku robu potrebno je tijekom istog dana istovariti i smjestiti u skladište. Kako radi veličine isporuke i kasnog dolaska trgovačke robe u krug skladišta nije moguće izvršiti istovar tijekom redovitog radnog vremena,

Poslodavac od Radnika zahtijeva prekovremeni rad sukladno izreci ove Odluke.

Direktor
Ante Antić

Dostaviti:

- 1) Radniku Ivo Ivić iz Zagreba, Sisačka cesta 1b, neposrednim uručenjem: _____
potpis radnika i datum primitka
- 2) Računovodstvo i financije – ovdje.
- 3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.

Što se tiče načina dostave ovog zahtjeva, dostava se vrši kao i u slučaju dostave bilo koje druge odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa, na jedan od načina predviđen u čl. 132. Zakona. Iznimno od navedenog pravila, 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.

2.3. Trajanje prekovremenog rada



ističemo...

U slučaju da radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno⁶.

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 godišnje⁷.

Mišljenje Ministarstva rada i mirovinskog sustava od 6. listopada 2014.:

„ U skladu s odredbom članka 65. Zakona o radu, kojim je uređen institut prekovremenog rada, propisana su ograničenja na način da ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, niti duže od sto osamdeset sati godišnje, odnosno dvjesto pedeset sati godišnje, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom. Pri tome, ograničenje na tjednoj, odnosno godišnjoj razini podrazumijeva jedan kalendarski tjedan, odnosno jednu kalendarsku godinu“.

Sudska praksa – Odluka VSRH br. Revr-317/17:

„...Presudom suda prvog stupnja naloženo je tuženiku isplatiti tužitelju iznos 8.561,09 eura u kunskoj protuvrijednosti sa zateznom kamatom. Presudom Županijskog suda preinačena je prvostupanjska presuda tako da je odbijanjem kao neosnovanog tužbenog zahtjeva za isplatu iznosa 8.561,09 eura u kunskoj protuvrijednosti sa zateznom kamatom. Revizija tužitelja nije osnovana...“

U postupku pred nižestupanjskim sudovima utvrđeno je da je temeljem Ugovora o rasporedu ugovornog diplomata na odre-

³ Vidjeti pod 2.1.

⁴ Vidjeti pod 2.4.

⁵ Čl. 65. st. 2. Zakona.

⁶ Čl. 65. st. 3. Zakona.

⁷ Čl. 65. st. 4. Zakona.

đeno vrijeme od 14. srpnja 2006. (u nastavku teksta: Ugovor), sklopljenom između stranaka, tužitelj u utuženom razdoblju kao ugovorni diplomat bio raspoređen na rad na određeno vrijeme u Generalni konzulat u S.R.Nj. sa sjedištem u D. na konzularno mjesto konzul prvog razreda.

Prvostupanjski je sud utvrdio da je tužitelj u istom razdoblju radio prekovremeno, subotom i nedjeljom, i to djelomično uz nalog generalne konzulice, a dijelom i bez naloga, što je evidentirano najavama i predviđenim trajanjem rada, i stoga je tužitelju dosudio zatraženu naknadu za prekovremeni rad primjenom čl. 4. Zakona o državnim službenicima (Nar. nov., br. 92/05; u nastavku teksta: ZDS), Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike (Nar. nov., br. 92/04) i čl. 92. Zakona o radu (Nar. nov., br. 137/04)...

U odnosu na sporno razdoblje 2007. i 2008. godine drugostupanjski je sud, polazeći od pojma prekovremenog rada određene odredbom čl. 92. Zakona o radu (Nar. nov., br. 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01, 114/03, 142/03, 30/04 i 68/05; u nastavku teksta: ZR), temeljem isprava koje se nalaze u spisu i izvedenih dokaza, utvrdio da je u utuženom razdoblju zbog povećanog opsega poslova, na zahtjev poslodavca, u smislu odredbe čl. 92. ZR-a, bio određen prekovremeni rad isključivo za dane od 7. do 10. studenoga 2007., a da je prema evidenciji tužitelja isti radio prekovremeno 8. studenoga 2007.

Za ostale isprave koje je tužitelj priložio (najave prekovremenog rada) drugostupanjski je sud ocijenio da iste ne sadrže potpis ovlaštene osobe, niti predstavljaju nalog poslodavca za prekovremeni rad, rad subotom, nedjeljom i neradnim danima, odnosno da to nisu isprave iz kojih bi se nedvojbeno moglo zaključiti da je tužitelj po nalogu poslodavca radio prekovremeno, dok je evidenciju koju je tužitelj vodio o prekovremenom radu drugostupanjski sud ocijenio nevjerodostojnim dokazom o prekovremenom radu, a na kojem bi sud mogao isključivo temeljiti svoju odluku o osnovanosti zahtjeva (budući da iz te evidencije proizlazi da brojni poslovi za koje je tužitelj u toj evidenciji naveo da ih je radio izvan radnog vremena, zapravo predstavljaju redovne konzularne poslovima koji su obavljani, a kako iz te iste evidencije proizlazi, radnim danima u redovnom vremenu konzulata)...

Odredbom čl. 41. st. 1. ZR-a određeno je da u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) najviše do 10 sati tjedno. Budući da su nižestupanjski sudovi utvrdili da u utuženom razdoblju (osim za dan 8. studenoga 2007.) nije postojao nalog ovlaštene osobe poslodavca, odnosno zahtjev za prekovremeni rad, to i ovaj sud prihvaća pravilnom ocjenu drugostupanjskog suda da iz tako utvrđenog činjeničnog stanja ne proizlazi da sati rada za koje tužitelj tvrdi da je u utuženom razdoblju ostvario predstavljaju upravo prekovremeni rad u smislu citirane odredbe čl. 41. st. 1. ZR-a, a za koji bi mu pripadalo pravo na povećanu plaću predviđenu odredbom čl. 92. ZR-a, dok u odnosu na prekovremeni rad za dan 8. studenoga 2007. pravilno ni u tom dijelu zahtjev tužitelja nije prihvaćen s obzirom da nije dokazan opseg, odnosno visina pripadajuće naknade za isti.

Slijedom navedenoga, a kako ne postoje razlozi zbog kojih je izjavljena, reviziju je trebalo odbiti i odlučiti kao u izreci sve na temelju odredbe čl. 393. ZPP-a..."

2.4. Prekovremeni rad i zaštićene kategorije radnika



ističemo...

Zakonom je apsolutno zabranjen prekovremeni rad maloljetnika⁸.

S druge strane, 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 iz čl. 61. st. 3. i čl. 62. st. 3. Zakona koji radi u dopunskom radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile. Treba istaknuti kako Zakonom nije pobliže definiran pojam „više sile“.

Primjer – Izjava zaštićenih kategorija radnika o pristanku na prekovremeni rad

Nives Vesnić
Split
Nova ulica 2

BEBEA d.o.o. za ugostiteljstvo
Uprava
Split
Ulica mira 4c

Split, 29. travanj 2019.

Predmet: pristanak na zahtjev za prekovremenim radom radnika

Poštovani,

temeljem Vašeg pisanog zahtjeva za mojim prekovremenim radom, budući da sam trudnica⁹ / 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 / radnik koji radi u punom radnom vremenu i koji radi u dopunskom radu / radnik koji je zaposlen na nepuno radno vrijeme u ukupnom trajanju od 40 sati tjedno kod dva ili više poslodavca i koji radi u dopunskom radu, sukladno članku 65. stavku 6. Zakona o radu, ovim putem dajem izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad na dan 30. travnja 2019., u trajanju od dva sata, odnosno u razdoblju od 15:00 do 17:00 sati.

Ova moja izjava vrijedi do opoziva, odnosno do isteka vremena na koje je dana.

Nives Vesnić

⁸ Čl. 65. st. 5. Zakona.

⁹ U praksi treba izabrati jednu od šest ponuđenih alternativa.



Mišljenje MRMS od 11. lipnja 2015.:

„Odredbom čl. 65. st. 6. Zakona propisana su ograničenja u pogledu kategorije radnika koji mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu na takav rad. Između ostalog propisano ograničenje odnosi se i na roditelja s djetetom do treće godine života. Kako Zakon ovo ograničenje ne veže uz postojanje odnosno korištenje nekog drugog prava prema posebnim propisima, mišljenja smo da se navedeno odnosi i na majku i na oca takvog djeteta.

No, takvo ograničenje ne bi vrijedilo u slučaju više sile, kada bi roditelj morao raditi prekovremeno i bez pisane izjave. Iako sve „slučajeve više sile“ nije moguće taksativno nabrojati, mišljenja smo da bi se radilo o okolnostima koje poslodavac nije mogao unaprijed predvidjeti. Odnosno moralo bi se raditi o nekom izvanrednom te nepredvidivom događaju koji se nije mogao spriječiti, otkloniti ili izbjeći“.

2.5. Prekovremeni rad i skraćeno radno vrijeme

Mišljenja smo kako radnik koji radi skraćeno radno vrijeme također ne bi mogao raditi u prekovremenom radu. Naime, sukladno čl. 64. st. 3. Zakona, radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog posebnim propisom, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Postavlja se pitanje može li u takvim slučajevima radnik na kojeg se primjenjuje odredba čl. 64. Zakona, raditi na drugim poslovima u prekovremenom radu? Mišljenja smo da je to moguće samo u slučaju da:

- radnik koji na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja i na kojem se radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika, radi samo nepuno radno vrijeme;
- u takvom slučaju ukupni rad radnika (redovni skraćeni nepuni i prekovremeni) ne iznosi više od radnog vremena utvrđenog posebnim propisom iz čl. 64. st. 2. Zakona.

2.6. Prekovremeni rad osoba na stručnom osposobljavanju za rad

Osobama na stručnom osposobljavanju za rad načelno se može odrediti prekovremeni rad. Da je tome tako proizlazi iz odredbe čl. 59. st. 4. Zakona kojom je određeno kako, u slučaju da Zakonom ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe Zakona i drugih zakona o radnim odnosima, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

2.7. Prekovremeni rad studenta



ističemo...

Sukladno Zakonu o obavljanju studentskih poslova¹⁰, izvođač (student) ima pravo na 50-postotno uvećanje naknade za sate rada u dane državnoga blagdana, za rad noću, za prekovremeni rad i za rad nedjeljom¹¹.

10 Nar. nov., br. 96/18 od 31. listopada 2018.

11 Čl. 13. st. 3. Zakona.

3. Prekovremeni rad, raspored radnog vremena i preraspodjela radnog vremena

3.1. Prekovremeni rad i raspored radnog vremena

Raspored radnog vremena uređen je u čl. 66. Zakona. Kod nejednakog rasporeda radnog vremena iz čl. 66. st. 6. Zakona, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad. Ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca i radnika, kod nejednakog rasporeda radnog vremena radnik može raditi najviše do šezdeset sati tjedno¹². Ako 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, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika¹³.



ističemo...

S druge strane, u slučaju da 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 radom¹⁴.

Mišljenje MRMS od 30. rujna 2015.:

„U skladu sa novim Zakonom, radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom trajanju, ili u nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima. U slučaju kada je radno vrijeme raspoređeno nejednako, na kraju razdoblja za koje je poslodavac utvrdio razdoblje nejednakog rada (najmanje mjesec dana, najduže jedna godina), radnikovo radno vrijeme mora biti svedeno na njegovo ugovoreno radno vrijeme. Primjenom novog Zakona o radu koji je stupio na snagu 07. kolovoza 2014. godine, poslodavac će, u slučaju da prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovom ugovorenom radnom vremenu, tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika. Takav rad će biti prekovremeni rad i kao takvog ga poslodavac mora platiti samo ukoliko je radnik radom doista radio u prekovremenom radu...“.

3.2. Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena

Preraspodjela radnog vremena uređena je u čl. 67. Zakona. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom¹⁵. U slučaju da je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno¹⁶.

12 Čl. 66. st. 7. Zakona.

13 Čl. 66. st. 12. Zakona.

14 Čl. 66. st. 13. Zakona.

15 Čl. 67. st. 3. Zakona.

16 Čl. 67. st. 4. Zakona.

4. Pravo na povećanu plaću za vrijeme prekovremenog rada



ističemo...

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću¹⁷.

Iz navedenog proizlazi kako za prekovremeni rad radnik ima pravo na povećanu plaću. Postotak uvećanja plaće predstavlja dodatak na plaću i kao takav mora sukladno čl. 15. Zakona biti naveden u:

- ugovoru o radu, ili;
- se u ugovoru o radu mora uputiti na odredbe zakona, drugog propisa, pravilnika o radu, ili kolektivnog ugovora u kojem su uređeni dodaci na plaću uključujući i postotak uvećanja plaće za prekovremeni rad.

Podsjećamo poslodavce koji su obveznici primjene kolektivnih ugovora kako moraju voditi računa o postotku uvećanja plaće za prekovremeni rad i kada je uređen u kolektivnom ugovoru koji ih obvezuje.

4.1. Određivanje slobodnih dana umjesto plaćanja prekovremenih sati

Postoje mišljenja, doduše donesena za vrijeme važenja starog Zakona, kako se umjesto plaćanja prekovremenog rada kako je izrijekom određeno u navedenoj odredbi čl. 94. Zakona, u dogovoru s radnikom mogu odrediti slobodni dani.

Mišljenje MRMS od 21. veljače 2013.:

"Sukladno odredbama Zakona o radu..." (Nar. Nov., br. 149/09, 61/11 i 82/12¹⁸; u nastavku teksta: ZOR) "... puno radno vrijeme može iznositi najviše četrdeset sati tjedno. Rad koji je duži od punog radnog vremena predstavlja prekovremeni rad. Prekovremeni rad se može koristiti u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, kada je radnik na zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog radnog vremena..."

... Iz navedene odredbe proizlazi kako poslodavac prekovremeni rad može koristiti samo u iznimnim i nepredvidivim situacijama koje nije mogao izbjeći, poput primjerice naglog povećanja opsega poslova s kratkim rokovima izvršenja. S druge strane, institut prekovremenog rada ne bi smio biti institut kojim se poslodavac svakodnevno koristi kako bi u svojem poslovanju nadoknadio nedostatak radne snage... Poslodavac je dužan voditi računa i o činjenici da prilikom određivanja prekovremenog rada ne onemogućiti radnika u korištenju dnevnog odmora između dva radna dana od najmanje dvanaest sati neprekidno i tjednog odmora između dva radna tjedna u neprekidnom trajanju od najmanje trideset šest sati.

Radnik koji radi prekovremeno ima pravo na povećanu plaću. ZOR ne propisuje iznos povećanja plaće, već se navedeno povećanje određuje ugovorom o radu, pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca. Napominjemo kako zakonskim propisima nije predviđena mogućnost dobivanja slo-

bodnog dana umjesto isplate povećane plaće za prekovremeni rad, međutim mišljenja smo da isto može biti uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili samim ugovorom o radu.

Zakonsko pravo radnika koji radi prekovremeno je isključivo pravo na povećanu plaću. Međutim, mišljenja smo da korištenje slobodnog dana umjesto isplate povećane plaće za prekovremeni rad, pod uvjetom da je na prethodno opisani način uređena takva mogućnost, može doći u obzir isključivo ako na to pristane radnik".

Pri tumačenju ovog starog mišljenja resornog ministarstva, kojim se često koriste autori u poredbenoj literaturi pa se stoga na njega i osvrćemo, potrebno je voditi računa o nekoliko stvari. Najprije, radi se o starom mišljenju, donesenom za vrijeme važenja starog Zakona. Mišljenje je u suprotnosti sa sadržajem odredbe čl. 94. Zakona o povećanom plaćanju prekovremenog rada.

Sa mogućnošću ugovaranja drukčije odredbe u ugovoru o radu treba biti vrlo oprezan, jer praksa pokazuje da radnici često pristaju na već zadane elemente ugovora o radu kao objektivno slabija ugovorna strana. Stoga se autor ne slaže sa mogućnošću ugovaranja ovakve odredbe u ugovoru o radu. Svakako, radnik kojem bi ovakva ugovorna odredba bila nametnuta, ima mogućnost podnošenja zahtjeva za zaštitu prava poslodavcu u zakonskom roku, zatim mogućnost pokretanja radnog spora tužbom nadležnom sudu, a osim toga na raspolaganju mu je i mogućnost prijave poslodavca nadležnoj inspekciji.

S druge strane, što se tiče mogućnosti određivanja zamjene plaćanja prekovremenog rada, slobodnim danima u drugim izvorima radnog prava, autor je mišljenja kako bi se o tome mogla voditi rasprava u slučaju da je tako nešto određeno u pravilniku o radu, kolektivnom ugovoru, ili sporazumu radničkog vijeća s poslodavcem, već radi toga što je Zakonom propisan obvezan sadržaj ovih akata, a i njihovo donošenje pretpostavlja sudjelovanje radničkog vijeća, odnosno sindikalnih povjerenika. U svakom slučaju konačan odgovor na ovo pitanje dat će u slučaju potrebe sudska praksa, makar je teško pretpostaviti kako bi sud u slučaju protivljenja radnika određivanju slobodnih dana, bez obzira na drukčiju ugovornu odredbu, donio odluku drukčiju od volje radnika.

4.2. Prekovremeni rad i vođenje evidencije o radnom vremenu radnika



ističemo...

Poslodavci moraju voditi evidenciju prekovremenog rada radnika.

Evidencija prekovremenih sati rada radnika sastavni je dio evidencije o radnom vremenu radnika. Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima¹⁹ (u nastavku teksta: Pravilnik) određeno kako je, između ostalog, poslodavac dužan voditi i posebne podatke o radnom vremenu od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom (npr. sate rada noću, prekovremeni rad, smjenski rad, dvokratni rad, rad u dane blagdana, ili neradnih dana utvrđenih posebnim propisom i sl.)²⁰.

¹⁷ Čl. 94. Zakona.

¹⁸ Radi se o odredbama starog Zakona.

¹⁹ Nar. nov., br. 73/17 od 26. srpnja 2017.

²⁰ Čl. 8. st. 2. Pravilnika.

U nastavku navodimo još jedno mišljenje resornog ministarstva koje se odnosi na vođenje evidencije o prekovremenom radu i uvećanjem plaće za prekovremeni rad, kao i o zaštiti privatnosti radnika kod objavljivanja podataka o prekovremenom radu radnika.

Mišljenje MRMS od 29. siječnja 2019.:

“... Stimulativni dio plaće nije uređen odredbama Zakona, već se može odrediti aktima poslodavaca (pravilnik o radu), ugovorom o radu odnosno kolektivnim ugovorima. Navedenim pravnim izvorima ujedno se mogu i odrediti kriteriji za ostvarivanje toga prava. Nadalje, Zakon isključivo propisuje da u slučaju prekovremenog rada, radnik ima pravo na povećanu plaću, te takvo povećanje mora ostvariti svaki radnik koji je radio prekovremeno, bez obzira na činjenicu da li se tijekom obračunskog razdoblja za isplatu plaće u jednom periodu nalazio na bolovanju ili nije.

Isto tako, napominjemo kako je važećim Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima propisano da se evidencija vodi za obračunsko razdoblje koje je utvrđeno za isplatu plaće.

Sukladno navedenom Pravilniku, poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena radnika, a među kojima i obvezne podatke o ostvarenim satima prekovremenog rada, te ih je kao takve dužan iskazati i na obračunu isplaćene plaće kao podatke o satima za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

Slijedom navedenoga, ukoliko su sati prekovremenog rada ostvareni u toku obračunskog razdoblja utvrđenog za isplatu plaće, kao takvi moraju biti iskazani na obračunu isplaćene plaće. Stimulaciju je potrebno iskazati na obračunu kao posebnu stavku neovisno o prekovremenim satima. Iako Zakon ne uređuje pitanje stimulativnog djela plaće, sagledavajući institut prekovremenog rada kao rada kojeg se može naložiti u iznimnim situacijama propisanim odredbama Zakona, a ne kao instituta kojeg poslodavac može koristiti svakodnevno da bi na taj način nadomjestio nedostatak radne snage, mišljenja smo kako stimuliranje prekovremenog rada ne bi bilo u smislu instituta kako ga određuju odredbe Zakona.

Ukoliko radnik ima sumnje u nezakoniti rad poslodavca može podnijeti prijavu Inspektoratu rada putem mrežnih stranica Ministarstva rada i mirovinskoga sustava putem poveznice: <http://prijave.mrms.hr/prijava>, odnosno putem telefona, telefaksa, poštom, elektroničkom poštom ili osobno Središnjem uredu Inspektorata rada, Zagreb, Petračićeva 4; tel. 01 36 96 486; prijave. središnjured@mrms.hr. Također napominjemo da i u slučaju prekovremenog rada, radnik mora ostvariti dnevne odnosno tjedne odmire kako to propisuju odredbe Zakona. Ovo tijelo u okviru svoje nadležnosti nije ovlašteno procijeniti da li je poslodavac počinio jedan od prekršaja utvrđenim odredbama Zakona, već to čini Inspektorat rada, odnosno u slučaju spora sud.

U odnosu na Vaš upit oko zaštite privatnosti radnika napominjemo kako Zakon, svojim odredbama propisuje zaštitu privatnosti radnika na način da se osobni podaci radnika smiju prikupljati, obrađivati, koristiti te dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno odredbama Zakona ili nekog drugog zakona odnosno ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Dakle, ukoliko je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koji će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama. Radnikove osobne podatke poslodavac ne smije koristiti niti

za jednu svrhu koja nije vezana za radni odnos odnosno koja nije određena posebnim propisom.

U odnosu na navedeno, mišljenja smo kako objavljivanje popisa radnika s ostvarenim najvećim brojem prekovremenih sati te njihovih osobnih podataka na društvenim mrežama nije povezano sa svrhom ostvarivanja prava iz radnog odnosa, odnosno nije vezano uz radni odnos radnika.

No, budući je zaštita osobnih podataka propisana i Zakonom o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka upućujemo Vas da se za dodatna pitanja te temeljito tumačenje nedoumica oko osobnih podataka obratite Agenciji za zaštitu osobnih podataka, telefon: 01 46 09 000, mail: azop@azop.hr”.

5. Upravne mjere i prekršaji

Zakonom su predviđene upravne mjere i prekršaji u slučaju postupanja suprotno zakonskim odredbama o prekovremenom radu.

5.1. Upravne mjere

U provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti²¹:

- prekovremeni rad maloljetnika (čl. 65. st. 5. Zakona)²²;
- 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 iz čl. 61. st. 3. i čl. 62. st. 3. Zakona, ako poslodavcu nisu dostavili pisani pristanak na takav rad (čl. 65. st. 6. Zakona).

Žalba izjavljena protiv navedenog rješenja inspektora ne odgađa njegovo izvršenje.

5.2. Prekršaji poslodavca

Prekršaji zakonskih odredbi o prekovremenom radu spadaju u skupinu najtežih prekršaja poslodavca iz čl. 229. st. 1. t. 1. i t. 16.-19. Zakona. Zakonom je određeno kako će se novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kazniti za prekršaj poslodavac pravna osoba:

- ako ne vodi evidenciju o radnicima i o radnom vremenu, ili je ne vodi na propisan način, ili ako na zahtjev inspektora rada ne dostavi podatke o radnicima i o radnom vremenu (čl. 5. Zakona)²³;
- 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 ugovorom (čl. 65. st. 3. i 4. Zakona)²⁴;
- ako naredi prekovremeni rad maloljetnika (čl. 65. st. 5. Zakona)²⁵;
- 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 iz čl. 61. st. 3. i čl. 62. st. 3. Zakona bez njegova pisanog pristanka naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (čl. 65. st. 6. Zakona);

21 Čl. 226. st. 2. Zakona.

22 Vidjeti pod 2.4.

23 Vidjeti pod 4.2.

24 Vidjeti pod 2.3.

25 Vidjeti pod 2.5.



- 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 (čl. 66. st. 6.-8. Zakona)²⁶.

Za iste prekršaje novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe²⁷. U slučaju da su navedeni prekršaji počinjeni u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

6. Zaključak

U praksi se često susrećemo sa pogrešnim tumačenjem zakonskih odredbi o prekovremenom radu. Najčešća pogreška odnosi se na pogrešno tumačenje da se prekovremeni rad može odrediti za redovitu potrebu rada dužeg od četrdeset sati tjedno, makar je moguće zaposliti druge radnike. Osim toga, česta pogreška odnosi se na praksu plaćanja prekovremenog rada bez uvećanja vrijednosti sata prekovremenog rada za unaprijed određeni postotak u ugovoru o radu, ili drugim izvorima radnog prava na koje ugovor o radu upućuje.

Nije rijedak slučaj u praksi da se radnicima određuje prekovremeni rad, a da u ugovoru o radu, ili drugim izvorima radnog prava uopće nisu određeni postoci uvećanja plaće za prekovremeni rad, odnosno otežane uvjete rada. Također, treba voditi računa da se prekovremeni rad mora posebno evidentirati u evidencijama o radnom vremenu radnika. Obzirom na navedenu praksu i činjenicu da su za prekršaje koji se odnose na protupravnost u određivanju prekovremenog rada predviđene visoke novčane kazne za prekršaj, poslodavci moraju posebno voditi računa o zakonskim odredbama o prekovremenom radu.

Literatura:

- Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14 i 127/17), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- Zakonu o obavljanju studentskih poslova (Nar. nov., br. 96/18) – www.propisi.hr;
- Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (Nar. nov., br. 73/17) – www.propisi.hr

Ne zaboravite:

- Prekovremeni rad radnika je rad duži od punog, odnosno nepunog radnog vremena u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, na pisani zahtjev poslodavca.**
- 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 naložen.**
- U slučaju da radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, odnosno duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.**
- Zakonom je apsolutno zabranjen prekovremeni rad maloljetnika.**
- 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 iz čl. 61. st. 3. i čl. 62. st. 3. Zakona koji radi u dopunskom radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.**
- Prekovremeni rad mora se platiti povećano u postotku koji je unaprijed određen ugovorom o radu, ili drugim izvorom radnog prava na kojeg se u ugovoru o radu upućuje.**

²⁶ Vidjeti pod 3.1.

²⁷ Čl. 229. st. 2. Zakona.