

Prekovremeni rad prema Zakonu o radu

Božo Prelević, dipl. iur.

Prekovremeni rad radnika jedan je od oblika rada radnika dužeg od 40 sati tjedno pod uvjetima određenim Zakonom o radu. Postupanje protivno strogim zakonskim odredbama o prekovremenom radu radnika za sobom povlači visoke novčane kazne za prekršaj poslodavaca. Autor u članku analizira zakonske odredbe o prekovremenom radu sa primjerom zahtjeva poslodavca za prekovremenim radom radnika.

1. Uvod

Od 1. siječnja 2023. na snazi je najveći dio novih odredbi Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon), uključujući i odredbe Zakona kojima se uređuje prekovremeni rad radnika. Ova zakonska novela obuhvatila je i djelomične izmjene zakonskih odredbi o prekovremenom radu.

Izmjene se odnose na mogućnost prekovremenog rada trudnica, roditelja sa djetetom do osam godina života te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca. U nastavku članka ćemo se upoznati sa ovim izmijenjenim i drugim zakonskim odredbama koje se odnose na prekovremeni rad radnika.

2. Razlozi za određivanje prekovremenog rada radnika

Razlozi za mogućnost uvođenja prekovremenog rada određeni su u čl. 65. st. 1. Zakona.



ističemo...

Sukladno navedenoj zakonskoj odredbi prekovremeni rad se može odrediti u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.

U ovim slučajevima radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Primjer – zahtjev za prekovremenim radom radnika

Trgovačko društvo AAA d.o.o. za trgovinu, Zagreb, Varšavska 222, OIB:23477377733, koje zastupa član uprave Ivo Ivić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 65. st.1. Zakona o radu, (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 152/22 i 64/23-Odluka USRH; u nastavku teksta: Zakon), dana 12. siječnja 2024. podnosi sljedeći

ZAHTEJ ZA PREKOVREMENIM RADOM RADNIKA

I. Od radnice Jelene Jelić iz Zagreba, Vodnjanska 3a, zaposlene na određeno na vrijeme na poslovima prodavačice u trgovini (u nastavku teksta: Radnica) zahtijeva se dana 15. siječnja 2024. prekovremeni rad u trajanju od 2 (slovima: dva) sata, u razdoblju od 16:00 do 18:00 sati.

II. Prekovremeni rad Radnice potreban je radi zamjene na radnom mjestu radnice Poslodavca koja je privremeno nesposobna za rad.

III. Ovaj zahtjev stupa na snagu trenutkom dostave Radnici.

Obrazloženje

Tijekom današnjeg dana saznali smo kako radnica Poslodavca koja je prema rasporedu radnog vremena trebala raditi u trgovini Poslodavca u Zagrebu dana 15. siječnja 2023. neće moći obavljati poslove prodavačice na kojima je inače zaposlena, jer je privremeno nesposobna za rad. Slijedom navedenog, od Radnice se zahtijeva prekovremeni rad sukladno izreci Odluke.

Član uprave
Ivo Ivić

¹ Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23-Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske.



Iznimno od navedene odredbe čl. 65. st. 1. Zakona, ako priroda prijete 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.

3. Trajanje prekovremenog rada



ističemo...

U slučaju da radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno².

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.

4. Prekovremeni rad zaštićenih kategorija radnika



ističemo...

Sukladno čl. 65. st. 5. Zakona zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Zadnjom novelom Zakona iz 2022. izmijenjena je odredba čl. 65. st. 6. Zakona, temeljem ove zakonske odredbe trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

5. Prekovremeni rad radnika u dodatnom radu

Novelom Zakona koja je stupila na snagu 1. siječnja 2023. odredba čl. 65. Zakona dopunjena je novim st. 7. i 8. Zakonom je određeno kako matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile³.



ističemo...

Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

6. Pravo radnika na povećanu plaću



ističemo...

Sukladno čl. 94. st. 1. Zakona, za prekovremeni rad radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

U slučaju da povećanje plaće za prekovremeni rad nije određeno na ovaj način, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ono moglo odrediti, radnik će ostvariti pravo na primjerno povećanje plaće. Pri tome se pod primjerenim povećanjem plaće smatra se povećanje koje se redovito isplaćuje za takav rad, a ako ga nije moguće utvrditi, radnik ostvaruje pravo na povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja⁴.

7. Upravne mjere i prekršaji

Za postupanje poslodavaca protivno zakonskim odredbama o prekovremenom radu Zakonom su predviđene upravne mjere i prekršaji.

7.1. Upravne mjere

Sukladno čl. 226. st. 2. Zakona, u provedbi inspekcijeskog nadzora u području rada inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti prekovremeni rad maloljetnika te prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, osim u slučaju više sile, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, kao i prekovremeni rad radnika koji radi u dodatnom radu ako poslodavcu nije dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

7.2. Prekršaji

Novčanom kaznom za najteži prekršaj iz čl. 229. Zakona, u iznosu od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba ako:

- rad radnika koji radi prekovremeno traje ukupno duže od 50 sati tjedno, ili ako prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od sto osamdeset sati godišnje, ili ako traje duže od 250 sati godišnje kada je prekovremeni rad duži od 180 sati godišnje ugovoren kolektivnim ugovorom;
- naredi prekovremeni rad maloljetnika;
- trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile;
- radniku koji radi u dodatnom radu naloži prekovremeni rad bez njegove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile;
- radniku koji kod njega obavlja dodatan rad naloži prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Za isti prekršaj novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe. U slučaju da su ovi prekršaji počinjeni u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

8. Zaključak

Pri utvrđivanju rasporeda radnog vremena potrebno voditi računa o strogim zakonskim odredbama o prekovremenom radu. Postupanje poslodavaca protivno ovim zakonskim odredbama za sobom povlači upravne mjere i visoke novčane kazne za prekršaje. Treba istaknuti kako se u slučaju povrede zakonskih odredbi o prekovremenom radu maloljetnika iznosi novčanih kazni za prekršaje udvostručuju.

Literatura:

1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23).

4 Čl. 94. st. 5. Zakona.

2 Čl. 65. st. 3. Zakona.

3 Čl. 65. st. 7. Zakona.

