

*Др Бојан Божовић,**
Судија Основног суда у Новом Саду

UDK: 331.31(497.11)

ПРАВНИ ИНСТИТУТ РАДНО ВРЕМЕ У ДОМАЋЕМ ЗАКОНОДАВСТВУ И СУДСКОЈ ПРАКСИ

***Апстракт:** У раду се анализира правни институт радно време у домаћем законодавству и то пре свега одредбе које регулишу прековремени рад и приправност за рад, као и тумачење те регулативе од стране домаћег радног судства, након чега се износи вредносни став у погледу предмета истраживања, а у контексту слобода рада као основног социјалног права човека и радника и са аспекта забране принудног и обавезног рада из правног поретка заштите људских права Европске конвенције.*

***Кључне речи:** слобода рада, принудни рад, радно време, прековремени рад, приправност.*

1. Увод

Слобода рада јесте основно социјално право човека и радника, које је тесно повезано са основним политичким и грађанским правима, а заједнички именуатељ им је људско достојанство, при чему је слобода рада од самог свог настанка задржала обележје негације принудног рада, с обзиром да принудни рад подразумева сваки облик рада привременог или у одређеним ситуацијама, који се налаже одређеном лицу против или независно од његове воље, под претњом изрицања санкција, а који је различит од ропског рада.¹ Слобода рада запослених је посебно повезана са слободом предузетништва послодаваца, која економска права учесника

* e-mail: bojan.bozovic@ns.os.sud.rs

Рад примљен: 05.06.2020.

Рад прихваћен: 17.07.2020.

1 Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012, 101-107.

производног односа се сусрећу у области радног права, са одговарајућом обавезом државе да, између осталог, законодавном делатношћу и судском праксом усклади супротстављене интересе запослених и послодаваца, али и да задовољи јавни интерес.² Држава функцију усклађивање ових економских права странака радног односа врши путем института радног времена и са њим повезаних института одмора и одсуства са подређеног рада, а предмет ове анализе биће, пре свега, одредбе о прековременом раду, које имају нарочит заштитни карактер за запослене, те нормирање приправности за рад, као и тумачење те регулативе од стране домаћег радног судства.

2. Слобода рада *versus* принудни рад

Принудни рад није само негација слободе већ је и својеврсни облик тортуре и деградације личности човека, због чега је забрани принудног рада посвећена велика пажња у међународном праву.³ Тако је принудни рад забрањен Конвенцијама Међународне организације рада (у даљем тексту: МОР) бр. 29 и 105, којима се принудни рад дефинише као изнуђени недоброволни рад под претњом било какве казне, а за потребе овог рада нарочито је значајна Европска конвенција⁴, која одредбом чл. 4 забрањује принудни или обавезни рад, као и пракса Европског суда, која је саставни део поретка заштите људских права из Европске конвенције, имајући у виду да се одлукама Европског суда остварује практична и делотворна заштита људских права заштићених Европском конвенцијом, при чему је битно истаћи да Европски суд приликом доношења одлука, телеолошким методом тумачења права⁵, по правилу полази од опште прихваћених правила међународног права, па између осталог и одредби садржаних у конвенцијама МОР. У наведеном контексту, прецедентна пракса Европског суда је изградила својеврсне смернице за утврђење не/постојања принудног или обавезног рада, па се у том смислу у предмету *Van der Musele v. Belgium* суд изјаснио да се ризик од одбијања уписа у именик адвоката има сматрати претњом било каквом казном у смислу принудног рада, али да нема повреде чл. 4 Европске конвенције јер рад који је наметнут није представљао *несразмерно тешко бреме*,

2 *Ibid*, 101-107 и 460-463.

3 *Ibid*, 103.

4 Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода, измењена у складу са протоколом број 11, протокола..., *Сл. гласник СЦГ – Међународни уговори*, бр. 9/2003, 5/2005 и 7/2005 – испр. и *Сл. гласник РС – Међународни уговори*, бр. 12/2010.

5 Више вид. Д. Поповић, *Европско право људских права*, Службени гласник, Београд 2012, 87-90.

имајући у виду да је рад уведен зарад остваривања права на правично суђење, као изузетно битног права у грађанском друштву, при чему је обавезним радом подносилац представке стицао искуство и углед у струци,⁶ затим у предмету *Adiguzel v. Turkey* суд је одлучио да нема принудног рада у случају наметнутог прековременог рада јавног службеника без новчане накнаде, посебно имајући у виду да је постојала могућност компензације неплаћеног прековременог рада слободним данима, те се такав рад неће сматрати *несразмерно тешким бременом*⁷, а у предмету *Tibet Mentees and Others v. Turkey* суд се изјаснио да се непрекидни рад у трајању од по 24 часа не може сматрати принудним радом уколико су запослени добровољно пристали на такав рад, као и да се претња отказом не може сматрати претњом било каквом казном у смислу нужног услова за постојање принудног рада⁸. Дакле, може се закључити да су правним поретком заштите људских права Европске конвенције утврђени одређени стандарди за утврђење не/постојања принудног рада и то: добровољност рада, плаћеност рада или постојање какве друге компензације за рад, факат да ли рад излази из оквира редовних описа послова, тежина санкције за одбијање рада и примена теста пропорционалности, који подразумева да се у сваком конкретном случају треба ценити тежина терета обавезног рада (врста и количина рада) и значај разлога за увођење принудног рада.

Поред међународних извора права, принудни рад је забрањен и Уставом Републике Србије, којим се заповеда да је принудни рад забрањен, али да се принудним радом не сматра, између осталог, рад или служба лица на издржавању казне лишења слободе, ако је њихов рад заснован на принципу добровољности, уз новчану надокнаду⁹, одакле видимо да је и наш уставотворац указао на значај одређених критеријума из правног поретка Европске конвенције, а приликом утврђивања не/постојања принудног рада и то на добровољност и плаћеност рада. Међутим, у нашем позитивно-правном систему постоје и одређени закони који нису до краја у складу схватањем забране принудног рада Европског суда. Конкретно, Законом о измена и допунама Закона о полицији од марта 2018. године¹⁰ допуњен је чл. 154 Закона о полицији од

6 *Case of Van der Musselle v. Belgium, Application no. 8919/80, Judgment, Strasbourg, 23 November 1983.*

7 www.echr.coe.int › Documents › Guide_Art_4_SRP, 12.08.2020.

8 *Ibid.*

9 Устав Републике Србије, *Сл. гласник РС*, бр. 98/2006, чл. 26

10 *Сл. гласник РС*, бр. 24/18.

јануара 2016. године¹¹ тако што су додати ставови 8-11 тог члана, којима је између осталог прописано да се дневни одмор за време боравка на терену не сматра радним временом, нити приправношћу за рад, нити полицијском службенику припада право на увећање плате по том основу. Оваквом законодавном решењу може се приговорити да је на линији увођења недозвољеног принудног и обавезног рада припадницима полиције, посебно ако се има у виду чињенично стање из многобројних правоснажних одлука домаћег радног судства у споровима који су полицијски службеници водили против Републике Србије ради исплате увећане плате за приправност на раду за време боравка на терену¹², којима је утврђено да су припадници полиције за време боравка на терену сво време у току 24 часа, мимо ефективног рада, били у стању приправности, те да им је слобода кретања за то време, док су били под радно-правном влашћу државе, као послодавца, била ограничена у оквирима локација на којима су обављали своје професионалне активности, а да су на терену боравили више пута у току године и то минимално по две недеље. Дакле, применом стандарда правног поретка заштите људских права Европске конвенције може се закључити да иако је такав рад полицијских службеника добровољан и уведен зарад заштите безбедности грађана и имовине, те да и поред тога што претња отказом по схватању Европског суда није довољно тешка санкција, у конкретном случају ипак врста и количина рада јесте таква да се може говорити о *несразмерно тешком бремену*, имајући у виду да рад није плаћен, нити је предвиђена било каква друга компензација за рад. Речју, није легитимно да се одређеној групи запослених, макар они били и јавни полицијски службеници, током дуготрајних периода ограничи слобода кретања и обављања приватних активности, односно да се ти запослени ставе под радно-правну власт послодавца, а које време се самим тим, сагласно чл. 50 ст. 1 Закона о раду¹³ (у даљем тексту: ЗР), има сматрати радним временом и да им се при том не исплати зарада, односно не обезбеди компензација за рад у виду слободних дана.

11 *Сл. гласник РС*, бр. 6/16.

12 Нпр. Пресуда Основног суда у Новом Саду ПП-1137/18 од 30.01.2020. потврђена Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1-1234/20 од 01.06.2020.

13 *Сл. гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (Одлука Уставног суда), 113/2017 и 95/2018 (Аутентично тумачење).

3. Радно време – приправност - слободно време

Домаће радно законодавство одредбом чл. 50 ст. 1 ЗР прописује да је радно време временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом, одакле произлази да се радним временом има сматрати, како период током којег запослени ефективно обавља рад, тако и време током којег запослени остаје на располагању послодавцу уколико се запослени налази на локације где се подређени рад иначе обавља. Речју, сво време током којег је запослени под радноправном влашћу послодавца има се сматрати радним временом и обрнуто, период у којем радник по слободној вољи може обављати приватне активности има се сматрати слободним временом, у оквиру којег запослени користи и време за одмор. Поред ова *два времена* и то са једне стране радног времена и са друге стране слободног времена, одредбом чл. 50 ст. 3 и 4 ЗР нормиран је и појам приправности за рад, као *трећег времена*, а под којим се подразумева период током којег је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом, те се прописује да се време приправности и висина накнаде за исту уређује законом, општим актом или уговором о раду. Дакле, може се закључити да се радним временом не сматра време у којем је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже потреба, под битним условом да се запослени не налази на месту где се његови послови обављају. Међутим, без обзира што приправност није део ефективног рада, она захтева да запослени буде доступан послодавцу како би могао да се одазове потреби за ефективним радом, због чега приправност ипак улази у сферу радног времена, с обзиром да је испуњено *стањем погонске спремности* да се на позив или по налогу послодавца приступи ефективном раду, а у вези са тим, битно је истаћи да такво стање приправности изискује од запосленог да се уздржава од свега што би могло нарушити његову спремност да одмах или у одређеном року после позива ступи на рад, које уздржавање представља својеврсно ограничење запосленог да користи слободно време по својој слободној вољи, те таква обавеза запосленог јесте разлог зашто запосленом припада новчана накнада за приправност која се одређује или законом или општим актом или уговором о раду.¹⁴

14 З. М. Ивошевић, М. З. Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, Београд 2015, 144-145.

У складу са словом и духом наведених императивних одредби јавног социјалног поретка јесте и став домаће судске праксе заузет од стране Основног и Апелационог суда у Новом Саду, у којем су судови прихватили правно схватање да је критеријум за разграничење радног времена од слободног времена факат могућности обављања приватних активности од стране радника, те се изјаснили да се период у којем је запослени под радноправном влашћу послодавца има сматрати радним временом, без обзира да ли је сво то време покривено послодавчевим радним налозима за прековремени рад.¹⁵ Такође, домаће радно судство се многобројним одлукама изјаснило и у погледу *трећег времена* запослених, односно судови су заузели став да се период који полицијски службеници проведу ван места где се њихове професионалне активности редовно обављају, тј. период током којег полицијски службеници обављају приватне активности, али ипак са ограниченом слободом, с обзиром да истовремено морају бити психо-физички спремни да се у, по правилу, кратком року јаве на ефективан рад, има сматрати приправношћу и то без обзира да ли је то стање погонске спремности за рад покривено налозима послодавца.¹⁶ Међутим, у истоверним предметима поставило се и питање дефинисања времена које полицијски службеници проведу у стању спремности за ефективан рад, опет без налога послодавца, али овога пута на месту где се обављају њихове професионалне активности, на шта су судови одговорили да се и то време има сматрати приправношћу и да тужиоцима и у том случају припада новчана накнада за приправност, при чему је битно истаћи да су тужиоци у тим радним споровима тужбеним захтевима тражили увећану плату за приправност, а не увећану плату за прековремени рад.¹⁷ У погледу оваквог пресуђења може се упутити критика домаћим судовима, без обзира што су одлучивали у границама тужбених захтева, сагласно начелу диспозиције у парничном поступку,¹⁸ због тога што то време нису окарактерисали као радно време, а с обзиром да су полицијски службеници били у стању приправности за ефективан рад на локацијама где се обављају њихове професионалне активности, односно из разлога што полицијски службеници за то време нису могли

15 Пресуда Основног суда у Новом Саду П1-745/19 од 13.09.2019. потврђена Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1-3800/19 од 17.07.2020.

16 Пресуда Основног суда у Новом Саду П1-196/18 од 08.10.2019. потврђена Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1-54/20 од 11.05.2020.

17 *Ibid*, Решење Врховног касационог суда Рев2-943/20 од 04.06.2020.

18 Закон о парничном поступку, *Сл. гласник РС*, бр. 72/2011, 49/2013 – одлука УС, 74/2013 – одлука УС и 55/2014 (у даљем тексту: ЗПП), чл. 3

по слободној вољи обављати приватне активности, све имајући у виду да судови у парничном поступку нису везани правним основом тужбе¹⁹.

4. Закључак

Анализом правног института радно време у домаћем законодавству и то пре свега одредаба о прековременом раду, које имају нарочит заштитни карактер за запослене, и посматрањем норми које регулишу приправности за рад, намеће се закључак да је регулатива домаћег системског радничког законодавства (ЗР) у том погледу на линији начела слободе рада, као основног социјалног права човека и радника, прокламованог међународним изворима права. Такође, прегледом одлука српског радног судства којима се тумаче одредбе о прековременом раду и приправности за рад, како у погледу радника у општем радно-правном режиму, тако и у погледу јавних службеника у специјалном радно-правном режиму, може се заузети позитиван вредносни став у односу на правна схватања домаће судске праксе, а са аспекта забране принудног и обавезног рада из правног поретка заштите људских права Европске конвенције, имајући у виду да су судови својим одлукама онемогућили да рад запослених и приправност за ефективан рад прође без новчане накнаде. Међутим, треба упутити критику новелама Закона о полицији од марта 2018. године, којима се у том посебном *ratione personae* режиму радних односа отварају врата за увођење недозвољеног принудног и обавезног рада, с обзиром да се полицијским службеницима намеће *несразмерно тешко бреме* у виду велике количине рада који неће бити плаћен и неће бити ничим компензован.

Литература и извори

Ивошевић З. М., Ивошевић М. З., *Коментар Закона о раду*, Београд 2015.

Лубарда Б., *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012.

Поповић Д., *Европско право људских права*, Службени гласник, Београд 2012.

www.echr.coe.int › Documents › Guide_Art_4_SRP, 12.08.2020.

Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода, измењена у складу са протоколом број 11, протокола..., *Сл.*

19 ЗПП, чл. 192 ст. 4

*гласник СЦГ – Међународни уговори, бр. 9/2003, 5/2005 и 7/2005 – испр.
и Сл. гласник РС – Међународни уговори, бр. 12/2010.*

Устав Републике Србије, Сл. гласник РС, бр. 98/2006.

*Закон о раду, Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013,
75/2014, 13/2017 (Одлука Уставног суда), 113/2017 и 95/2018 (Аутентично
тумачење).*

*Закон о парничном поступку, Сл. гласник РС, бр. 72/2011, 49/2013
– одлука УС, 74/2013 – одлука УС и 55/2014.*

*Закон о полицији - са изменама и допунама, Сл. гласник РС, бр.
6/2016, 24/2018 и 87/2018.*

*Case of Van der Musselle v. Belgium, Application no. 8919/80, Judgment,
Strasbourg, 23 November 1983.*

Решење Врховног касационог суда Рев2-943/20 од 04.06.2020.

Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1-54/20 од 11.05.2020

Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1-3800/19 од 17.07.2020.

Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1-1234/20 од 01.06.2020.

Пресуда Основног суда у Новом Саду П1-1137/18 од 30.01.2020.

Пресуда Основног суда у Новом Саду П1-745/19 од 13.09.2019.

Пресуда Основног суда у Новом Саду П1-196/18 од 08.10.2019.

Bojan Bozovic, Ph.D.

Judge of The Primary Court of Novi Sad

***Legal institute of Working Hours in Domestic
Legislation and Judicial Practice***

Summary

This paper analyzes the legal institute of working hours in domestic legislation, primarily the provisions governing overtime and on-call duty, as well as the interpretation of these regulations by a domestic labor judiciary, followed by an assessment regarding the subject of research, within the context of the freedom to work as a fundamental social right of people and workers, and from the aspect of prohibition of forced and compulsory work according to the legal order of the European Convention on Human Rights.

Keywords: *freedom of work, forced labor, working hours, overtime, on-call duty.*