

Др Весна Симовић-Звицер,
Доцент на Универзитету Црне Горе

UDK: 331.103(497.16:4-672EU)

УСКЛАЂЕНОСТ ЦРНОГОРСКОГ ЗАКОНОДАВСТВА СА СТАНДАРДИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ У ПОГЛЕДУ О ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДНОГ ВРЕМЕНА

Апстракт: *Радно вријеме, које запослени проводи на радном мјесту, односно извршавајући радне обавезе је током историје имало различиту дужину, што је било условљено степеном развоја и начином уређења укупних друштвених односа. Ограничавање радног времена је резултат борбе за побољшање социјалног положаја запослених, јер су се први раднички захтјеви односили управо на ограничавање броја радних сати у току дана. То потврђује и чињеница да је Међународна организација рада на свом првом засиједању, које је било одржано 1919. године усвојила конвенцију бр. 1, која се односила на ограничавање пуног радног времена. У савременим условима сукоб интереса послодавца и запосленог најчешће долази до изражаја код остваривања права на ограничено радно вријеме, јер послодавци би били конкурентни имају интерес и потребу за што већом флексибилношћу у организацији радног времена, са једне стране, а запослени имају потребу за успостављањем равнотеже између пословног и приватног живота.*

У раду је дат преглед рјешења која се односе на поједине облике организације радног времена, која су садржана у Закон о раду, који је Скупштина Црне Горе усвојила у децембру 2019. године. Нови Закон о радупредвиђа доста нових рјешења која се односе на појам и организацију радног времена, а која су усклађена са Директивом 2003/88 ЕЗ Европског парламента и Савјета о одређеним видовима организације радног времена. Посебан

* e-mail: simovicvesna@gmail.com

Рад примљен: 12.07.2020.

Рад прихваћен: 29.07.2020.

акцентат је стављен на врсте и манифестационе облике радног времена, као и на разлике у погледу организовања прековременог рада и прерасподјеле радног времена.

Кључне ријечи: радно вријеме, приправност, прековремени рад, ноћни рад, смјенски и двократни рад.

1. Појам и врсте радног времена

Нови Закон о раду Црне Горе („Сл. лист ЦГ”, бр. 74/2019) садржи свеобухватну дефиницију појма „радно вријеме”, који у сублимира три битна елемента, и то:

Први елемент подразумева да у току овог периода запослени обавља послове и задатке радног мјеста за које је засновао радни однос. При томе се мисли како на радно мјесто на којем је запослени распоређен приликом заснивања радног односа, тако и на радно мјесто на које је распоређен анексом уговора о раду. У том смислу, није од значаја интезитет активности запосленог (нпр. ако запослени обавља рад с клијентима, није од значаја да ли у току читавог периода има клијенте и сл.);

Други елемент подразумева да се у оквиру тог периода запослени налази на располагању послодавцу, односно да је дужан поштовати његова упутства и извршавати налоге;

Трећи елемент подразумева да се у току овог периода налази на „свом“ радном мјесту (мјесту за које је засновао радни однос или на које је распоређен анексом уговора о раду) или на другом мјесту које је одредио послодавац. Ово рјешење представља значајну новину, јер подразумева да се у (пуно) радно вријеме рачуна и вријеме које је запослени провео на дежурству¹. При томе, није од значаја чињеница да ли је запослени у току периода дежурства био стално ангажован, односно да ли је у току периода дежурства имао могућност да спава или се одмара. Ово је посебно важно због ограничења у погледу максималног трајања радног времена у току седмице, као и у погледу остваривања права на одмор између два радна дана².

1 Ово је потврдио и Европски суд правде у предмету Ц-303/98 (*Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) protiv Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*), у којој је навео да су прва два елемента радног времена (да запослени „ради“ и да је „на располагању послодавцу“) у случају доктора који раде у домовима здравља, за вријеме док се налазе на дежурству.

2 Опширније видјети: В. Симовић-Звицер (2020), *Коментар Закона о раду*, Подгорица

У вези с одређивањем појма радног времена интересантан је примјер из праксе Европског суда правде, у предмету Ц-518/15, у поступку *Ville de Nivelles V Rudyj Matzak*³. Предмет спора је био плаћање услуга које је Р.Матзак пружао у ватрогасној служби града Нивелеса, између осталог и у оквиру дежурства које је обављао, на начин што је био дужан да у том периоду буде у свом дому и да одговори на позив послодавца, а након тога да у року од осам минута буде физички присутан на мјесту које одреди послодавац⁴. У образложењу пресуде, Европски суд правде је навео да обавеза физичке присутности на одређеном мјесту коју је наметнуо послодавац као и ограничење које, у просторном и временском смислу, а које произлази из обавезе запосленог да дође на мјесто рада у року од осам минута, такве су природе да објективно ограничавају могућност запосленог који се налази у ситуацији попут оне Р. Матзака да се посвети својим личним и друштвеним интересима. Због тога је у конкретном случају, суд био мишљења да члан 2 Директиве 2003/88/ЕЗ о одређеним облицима организације радног времена треба тумачити на начин да дежурство које запослени обавља у свом дому уз обавезу јављања на позиве послодавца у року од осам минута, што знатно ограничава могућност обављања других активности, ваља сматрати „радним временом”⁵.

Приправност се, у складу с Законом о раду, не рачуна у пуно радно вријеме. Ово из разлога што се у току приправности запослени не налази на „свом радном мјесту” или на другом мјесту које му је одредио послодавац. То је потврђено у члану члана 60, став 2 Закона о раду, који приправност дефинише као: „временски период у којем је запослени

ЦРПП, стр. 209 и сл.

3 Предмет се односио на тумачење члана 2. и члана 17. става 3. тачке (ц) подтачке ии. Директиве 2003/88/ЕЗ Европског парламента о одређеним облицима организације радног времена (СЛ 2003., Л 299, стр. 9). Видјети: *Ibid.* стр.179.

4 Ватрогасна служба града Нивелеса окупља професионалне и добровољне ватрогасце, при чему су добровољни ватрогасци учествовали у интервенцијама, а између осталог су обављали пасивна дежурства и дежурства у ватрогасној станици, чији се распоред утврђује почетком године. Р. Матзак ступио је у службу града Нивелеса 1. августа 1980 године, а статус добровољног ватрогасца стекао је годину дана касније. Осим тога, био је запослен у приватном подuzeћу. Р. Матзак је 2009 године покренуо је судски поступак, захтијевајући да му град Нивелес плати привремени износ од једног еура на име накнаде штете настале тиме што му у годинама службовања нијесу плаћене услуге које је пружао као добровољни ватрогасац, посебно услуге пасивног дежурства. Али, без обзира што његов ангажман у ватрогасној служби није био професионалан, суд је протумачио да то није сметња за његову квалификацију као „запосленог“, у смислу Директиве 2003/88.

5 В. Симовић-Звицер, *op.cit.*, стр. 179

дужан да се одазове позиву послодавца, због потребе процеса рада, али се у том периоду запослени не налази на свом радном мјесту, нити на другом мјесту које је одредио послодавац". Ипак, треба напоменути да у случају да запослени у временском периоду у којем је био приправан буде ангажован, по позиву послодавца, односно овлашћеног лица код послодавца, тај период ће се рачунати као радно вријеме. Закон о раду предвиђа да ће се у том случају у радно вријеме рачунати и период који је запосленом потребан за пут од мјеста становања до мјеста рада. Ова одредба је посебно важна због одредби о ограниченом радном времену, које у овом случају не може трајати дуже од 48 сати седмично⁶. Закон о раду по први пут прецизира да ће запослени у току приправности имати право на увећање зараде, али не прецизира проценат увећања зараде, већ предвиђа да ће се трајање приправности и висина увећанај зараде утврдити колективним уговором. Ипак, мишљења сам да се у конкретном случају треба правити разлика између увећања зараде за вријеме које је запослени у току приправности био ангажован и увећања зараде које се односи на период приправности за који запослени није био ангажован, тако да о томе посебно треба водити рачуна приликом прецизирања процента увећања зараде.

Закон о раду не садржи новине које се односе на трајање пуног радног времена и начин његовог рачунања. Наиме, у члану 61 предвиђа да се пуно радно вријеме рачуна на нивоу седмице и да износи 40 сати седмично, с тим да оставља могућност да се колективним уговором утврди радно вријеме које је краће од 40 сати седмично. Трајање радног времена је битно због обима остваривања права из радног односа. Тако нови Закон о раду, као и раније важећи закони прецизира да запослени који раде пуно радно вријеме остварују права из радног односа у пуном обиму. Међутим уколико би се колективним уговором предвиђело пуно радно вријеме које је краће од 40 сати седмично, запослени би и у том случају остваривали сва права из радног односа у пуном обиму.

Осим уговора о раду с пуним радним временом, запослени и послодавац (у складу с чланом 41 Закон о раду) могу закључити и уговор о раду с непуним радним временом. При томе, овај уговор може бити закључен на неодређено или на одређено вријеме. Нови Закон о раду, као и раније важећи закони, садржи ограничење у погледу закључивања уговора о раду с непуним радним временом, тако да предвиђа да се уговор о раду не може закључити с радним временом краћим од 10 часова седмично (или једне четвртине пуног радног времена). По својој

⁶ *Ibid*, стр.180.

природи, уговор о раду с непуним радним временом закључује се због потребе процеса рада. Из тог разлога, а да би се спријечиле злоупотребе приликом закључивања ових уговора, предвиђено је да се радна мјеста на којима се закључује уговор о раду с непуним радним временом утврђују актом о систематизацији, у зависности од природе посла и организације рада. Постоји могућност да запослени који раде непуно радно вријеме закључе уговоре о раду код више послодавца, како би остварили право на рад с пуним радним временом (40 часова седмично). У овом случају, важно питање јесте начин остваривања права и обавеза и распоред радног времена запослених који раде с непуним радним временом код више послодаваца (посебно права на одморе), па је предвиђено да се ова питања уређују споразумом између послодаваца. „Овакво рјешење било је предвиђено и ранијим законом, мада није заживјело у пракси, јер је занемарљив број послодаваца потписао наведени споразум, с обзиром на то нијесу предвиђене казнене одредбе за послодавце уколико га не потпишу. Осим тога, закон није предвидио ни обавезу вођења евиденције о овим споразумима“⁷.

Нови Закон о раду задржава принцип сразмјерности у погледу остваривања права из радног односа запослених који раде непуно радно вријеме. При томе, важно је напоменути да запослени који раде по основу уговора о раду с непуним радним временом имају сва права из радног односа као и запослени који раде пуно радно вријеме, али се принцип сразмјерности односи на обим остваривања тих права. Тако, нпр. право на зараду се остварује сразмјерно времену проведеном на раду, а исто правило важи и у погледу остваривања права на одмор у току рада. Наиме, Закон о раду у члану 73 предвиђа да запослени који раде пуно радно вријеме имају право на одмор у току рада у трајању од 30 минута, док запослени који раде краће од пуног радног времена, односно они који раде дуже од четири, а краће од шест сати у току дана имају право на одмор у току рада у трајању од 15 минута. Можемо закључити да неке категорије запослених који раде с непуним радним временом немају право на одмор у току рада. То се може односити да запослене који имају уговор о раду с радним временом које је краће од 20 сати у току седмице, уколико је тај фонд сати распоређен на пет радних дана. Ипак, Закон о раду не предвиђа примјену начела сразмерности у свим случајевима, односно у погледу остваривања неких права из радног односа. Тако, се ово начело неће примијенити у случају остваривања права на годишњи одмор, јер запослени који имају уговор о раду с

⁷ *Ibid*, стр.182.

непуним радним временом остварују право на годишњи одмор под истим условима као и запослени који су закључили уговор о раду с пуним радним временом, имајући у виду да се право на годишњи одмор остварује сразмјерно времену проведеном у радном односу (а независно од радног времена проведеног на раду).

Закон о раду у члану 63 предвиђа скраћено радно вријеме, које се уводи за запослене који раде на радним мјестима на којима, и поред примијењених мјера заштите и здравља на раду, није их могуће заштити од штетних утицаја, тако да им се радно вријеме скраћује сразмјерно штетном утицају на здравље, односно радну способност запосленог, с тим што овако скраћено радно вријеме не може бити краће од 36 часова у радној седмици. Радна мјеста на којима запослени раде са скраћеним радним временом утврђују се актом о систематизацији, у складу са Законом о заштити и здрављу на раду (то су обично нарочито тешки, напорни и за здравље штетни послови). Закон предвиђа додатну заштиту за ове категорије запослених. Тако, не постоји могућност да им се анексом уговора о раду продужи трајање радног времена, нити могу радити прековремено. Осим тога, не могу закључити уговор о раду на таквим пословима код другог послодавца. Оваква заштита има пуно оправдање, имајући у виду тежину послова и ризик по безбједност и здравље на раду. Из тог разлога, запослени који раде са скраћеним радним временом остварују сва права из радног односа у пуном обиму. Осим тога, предвиђена је и посебна заштита ове категорије запослених у погледу остваривања неких права из радног односа, као што је право на годишњи одмор. Тако, за запослене који раде пуно радно вријеме у свакој календарској години предвиђено минимално трајање годишњег одмора од 20 радних дана, док запослени који раде са скраћеним радним временом имају право на годишњи одмор од најмање 30 радних дана у календарској години.

2. Прековремени рад

Закон о раду садржи значајно нова рјешења која се односе на прековремени рад. Као разлози за увођење прековременог рада, односно рада дужег од пуног радног времена наводе се “нередовне околности”, односно: изненада повећани обим посла, виша сила и у други изузетни случајеви. То значи да у редовним околностима послодавац не би могао да донесе одлуку о увођењу прековременог рада. У циљу спречавања евентуалних злоупотреба, предвиђена је обавеза послодавца да прије почетка прековременог рада о томе донесе одлуку у писаној форми,

која мора да садржи: разлог за увођење прековременог рада, списак запослених који се ангажују дуже од пуног радног времена и вријеме почетка прековременог рада. Изузетак од обавезе доношења одлуке прије почетка прековременог рада предвиђен је у случајевима који се везују за разлог хитности, када послодавац може запослене обавијестити усмено о увођењу прековременог рада, с тим што је дужан да најкасније три дана од престанка околности због којих је уведен прековремени рад писану одлуку уручи запосленом. Иако Закон о раду не прецизира разлоге хитности, то могу бити нпр. ситуације у којима је доведен у опасност општи интерес (безбједност људи и имовине), усљед природних непогода (земљотрес, поплаве и др.) или неприлика и опасности које су настале: кваровима на објектима, уређајима и постројењима; епидемијама или заразама; загађивањем воде и намирница; саобраћајног или другог удеса, као и потребе да се пружи хитна медицинска помоћ (или друга неодољна медицинска услуга) или неодољна ветеринарска интервенција и сл.⁸

Послодавац има обавезу да у сваком случају увођења прековременог рада, о томе обавијести инспекцију рада, а за непоштовање ове обавезе предвиђена је прекршајна одговорност како за послодавца, тако и за одговорно лице код послодавца. У конкретном случају, улога инспекције рада јесте да утврди да ли је послодавац донио одлуку о увођењу прековременог рада у складу са законом; да ли су испоштована законска ограничења у погледу дужине његовог трајања, а након тога – по истеку мјесеца у којем је обављен прековремени рад да ли је послодавац увећао зараду у складу с колективним уговором запосленима који су били ангажовани у складу с одлуком о увођењу прековременог рада. Овдје је важно указати да у случају увођења прековременог рада, инспектор рада утврђује постојање околности због којих је уведен прековремени рад (изненадно повећани обим посла, виша сила и други изузетни случајеви), али инспектор рада приликом вршења надзора не утврђује разлоге због којих су те околности настале, односно не може да процјењује да ли се повећани обим посла могао завршити другачијом организацијом, односно распоредом радног времена, да ли су се посљедице више силе могле на други начин санирати и сл. Осим тога, приликом вршења инспекцијског надзора, инспектор рада ће провјеравати да ли је послодавац испоштовао и обавезе које се тичу поступка увођења прековременог рада (да ли је одлуку о увођењу прековременог рада донио прије почетка рада - уколико нијесу постојали разлози хитности, односно три дана по престанку околности због којих је прековремени рад уведен; да ли

⁸ *Ibid*, стр.186.

одлука садржи све потребне елементе, да ли је о одлуци обавијестио запослене прије почетка рада и др.). Имајући у виду ограничења која се тичу максималног трајања седмичног радног времена, као и ограничења у погледу максималног броја прековремених сати, инспекција рада има кључну улогу у заштити права запослених. Осим тога, инспектор рада врши контролу да ли је послодавац запосленима који су радили прековремено обезбиједио остваривање права на одмор у току трајања прековременог рада, односно преостали дио неискоришћених одмора по престанку прековременог рада. Важно је напоменути да инспектор рада, у случају да утврди неправилности које се односе на ограничења у погледу прековременог рада, нема дискреционо овлашћење, већ обавезу да забрани прековремени рад.

Једна од најзначајнијих новина у закону јесте да је ограничено максимално трајање прековременог рада и одређен је референтни период за његово израчунавање. Наиме, прековремени рад може трајати док се не отклоне узроци због којих је уведен, с тим да у случају увођења прековременог рада просјечно радно вријеме запосленог у току периода од четири мјесеца не може бити дуже од 48 часова седмично⁹. Ако пођемо од референтног периода (четири мјесеца), а имајући у виду да просјечног радног времена у том периоду не може бити дуже од 48 часова, долазимо до закључка да у току референтног периода радно вријеме може бити у једном периоду дуже, а у једном краће од 48 часова. Ово произлази из члана 64, став 7 Закона о раду, у којем је предвиђено да горња граница или најдуже трајање радног времена у току референтног периода не може бити дужа од 50 часова седмично.

Једно од питања које се може појавити у пракси јесте: да ли у току године може постојати само један референтни период? Мишљења сам да нема сметњи да послодавац у току године одреди више референтних периода, уколико су испуњени услови који се тичу разлога за увођење прековременог рада. Математички гледано, а полазећи од тога да послодавац може – ако за тим постоји објективна потреба, по окончању једног референтног периода, поново да организује прековремени рад, у току године могу постојати три референтна периода, сваки у трајању

⁹ Ово рјешене представља новину у односу на раније важећи закон, који је предвиђао да максимално трајање прековремено рада може бити 10 часова седмично. Ово рјешење је било проблематично због неусклађености с Директивом 2003/88/ЕЗ о одређеним облицима организације радног времена, која предвиђа обавезу држава да, у циљу заштите сигурности и здравља радника, обезбиједи да просјечно радно вријеме запослених у току седмице не може бити дуже од 48 сати, укључујући и прековремени рад. Видјети. *Ibid.*

од четири мјесеца. Закон о раду дозвољава могућност да максимално трајање радног времена буде 250 сати на годишњем нивоу, с тим да такво рјешење може бити предвиђено само колективним уговором (не и актом послодавца). То значи да би у овом случају референтни период, умјесто четири мјесеца, био 12 мјесеци, а да би у том периоду прековремено радно вријеме могло да траје максимално 250 сати. Важно је напоменути да се ни у овом случају вријеме које је запослени провео на годишњем одмору и вријеме које је био спријечен за рад неће узимати у обзир при израчунавању просјечног радног времена. Осим тога, уколико се колективним уговором предвиди ова могућност, послодавац ће бити дужан да у оквиру референтног периода од 12 мјесеци запосленима омогући остваривање свих права на одморе, који су предвиђени законом.

3. Прерасподјела радног времена

Може се закључити да прерасподјела радног времена и прековремени рад представљају два различита инситута. Осим разлога због којих се уводе, разлика постоји и у начину њихове имплементације. Наиме, прековремени рад се рачуна на нивоу седмице и може износити најдуже осам часова, а прерасподјела радног времена подразумијева да запослени у току референтног периода ради један период дуже, а један период сразмјерно краће, с тим да укупно радно вријеме запосленог у просјеку не може бити дуже од уговореног радног времена (радног времена за који је запослени закључио уговор о раду). Разлика постоји и у обиму права запослених који раде прековремено, односно у оквиру прерасподјеле радног времена. Тако, запослени који раде прековремено имају право на увећање зараде, у проценту који се утврђује колективним уговором, док запослени који раде у оквиру прерасподјеле радног времена немају то право. Ово из разлога што њихово укупно радно вријеме у просјеку у току референтног периода није дуже од уговореног радног времена¹⁰. При томе, Законом о раду је прецизирано да је минимални референтни период мјесец дана, а максимални шест мјесеци¹¹, као и максимално трајање радног времена у овом случају, тако што је

10 Опширније: *Ibid*, стр.197 и сл.

11 Институт прерасподјеле радног времена присутан је и у раније важећем закону, али је био доста непрецизан. Наиме, само је било предвиђено да укупно радно вријеме запосленог у просјеку не може бити дуже од пуног радног времена у току године, али није дефинисано колико најдуже у току мјесеца може да траје радно вријеме у овом случају, затим како запослени остварују право на одморе (у току рада, у току дана, у току седмице и годишњи одмор), што је остављало простора за различита тумачења, па и злоупотребе.

ограничен не само референтни период, већ и трајање радног времена у току периода у којем је то вријеме дуже од времена за које је запослени закључио уговор о раду. То значи да радно вријеме у том периоду не може бити дуже од 48 часова седмично, док прераспоређено вријеме у периоду у којем траје дуже од уговореног радног времена може да траје најдуже четири мјесеца.

Закон о раду јасно прави разлику између прековременог рада и прерасподјеле радног времена. Тако се прерасподјела радног времена уређује као изузетак од правила да радно вријеме у току седмице износи 40 часова, с тим да се прецизира под којим условима се може увести прерасподјела радног времена, а то су: природа дјелатности (нпр. туризам, пољопривреда), организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређених послова у утврђеним роковима.

Закон о раду дозвољавају изузетке од неведених правила, који могу бити предвиђени колективним уговором. Ти изузеци се могу односити на сљедеће:

– Колективним уговором се може предвидјети референтни период од годину дана, уз обезбјеђивање мјера заштите и здравља на раду.

– Колективним уговором се може предвидјети да прераспоређено вријеме у периоду у којем траје дуже од уговореног радног времена може да траје најдуже шест мјесеци.

– Колективним уговором се може предвидјети да радно вријеме током периода у којем траје дуже од пуног радног времена може да траје најдуже до 54 часа седмично, односно до 60 часова седмично на сезонским пословима. Уколико се ова могућност предвиди колективним уговором, онда Закон о раду у овом члану прецизира још неколико обавеза за послодавца:

1) Запослени може радити дуже од 48 часова седмично, само ако постоји његова сагласност, која мора бити дата у писаној форми. Дакле, сагласност за овакав рад мора дати лично запослени (нпр. не може то у његово име урадити представник синдиката чији је запослени члан). При томе, у члану 68, став 7 се јасно наводи да запослени не може трпјети никакве штетне посљедице (нпр. отказ, дисциплинска одговорност, распоређивање на друго радно мјесто због овог разлога и сл.) уколико одбије да достави поменуту сагласност.

2) Послодавац је на захтјев инспектора рада дужан да достави списак запослених који су доставили писану сагласност за рад који је дужи од 48 часова седмично.¹²“

Начин прерасподјеле радног времена се врши колективним уговором, а уколико то није случај, послодавац је дужан да утврди и начин и план прераспоређеног радног времена, с назнаком послова и броја запослених укључених у прераспоређено радно вријеме и период у којем рад траје дуже, односно краће. Предвиђена је обавеза послодавца да план прерасподјеле радног времена достави инспектору рада, прије него што отпочне с његовом реализацијом. Непоштовање ове обавезе повлачи прекршајну одговорност за послодавца и одговорно лице код послодавца, чиме се сужава простор за могуће злоупотребе и олакшава поступак инспекцијске контроле. Важно је напоменути да обавезе доношења одлуке о прерасподјели радног времена постоји и у случају да је прерасподјела радног времена уређена колективним уговором. Ово је посебно важно због чињенице да колективним уговором не могу бити прецизирани сви елементи који су важни за организовање прерасподјеле радног времена, посебно имена запослених на које се прерасподјела радног времена односи. Осим овога, у пракси се може поставити и питање: шта би се у вези прерасподјелом радног времена могло уредити колективним уговором? Ако се има у виду да нека питања која се тичу прераспоређења радног времена не могу бити предмет колективног преговарања (јер су непредвидљива), колективни уговор би могао да се бави сљедећим питањима: разлогима за увођењем прерасподјеле радног времена, периодом у току године у којем запослени треба да раде дуже, односно краће од пуног радног времена, максималним трајањем радног времена у току седмице у случају прерасподјеле радног времена и сл.

Треба указати и да и у случају прерасподјеле радног времена, послодавац има обавезу да запосленима обезбиједи остваривање права на одморе у складу са законом. Та обавеза се односи како на одмор у току рада (а уколико раде дуже од 8 часова дневно, одмор у трајању од 45 минута), тако и на одмор између два радна дана (у минималном трајању од 12 сати), седмични одмор (у минималном трајању од 24 сата), као и право на годишњи одмор. Осим тога, приликом израчунавања просјечног времена рада у току референтног периода (било да је у питању референтни период који је предвиђен законом или колективним

12 *Ibid.*

уговором), послодавац не може узимати у обзир вријеме које је запослени провео на годишњем одмору или је био спријечен за рад¹³.

У складу с чланом 68 Закона о раду, прерасподјела радног времена може да се односи како на запослене који су закључили уговор о раду с пуним радним временом, тако и на запослене који су закључили уговор о раду с непуним радним временом. Осим тога, прерасподјела радног времена се може односити како на запослене који су у радном односу на неодређено вријеме, тако и на запослене који су у радном односу на одређено вријеме. Прецизирано је да у случају да је запослени закључио уговор о раду на одређено вријеме, послодавац је дужан да приликом израде плана прерасподјеле радног времена води рачуна да у току периода прерасподјеле просјечно радно вријеме запосленог у току седмице одговара радном времену за које је закључио уговор о раду. Такође, прије истека уговора о раду послодавац је дужан да запосленом омогући остваривање права на одморе који су предвиђени овим законом, што даље значи да код запослених који су закључили уговор о раду на одређено вријеме референтни период може бити краћи у односу на запослене који су закључили уговор о раду на неодређено вријеме. Ипак, у пракси се може јавити проблем у ситуацијама када радни односпрестане прије истека референтног периода, као што нпр. у случају отказа уговора о раду. У овом случају запослени има право да му се часови рада у току референтног периода који превазилазе часове седмичног радног времена за које је запослени закључио уговор о раду, признају у укупни годишњи фонд часова и да му се признају за остваривање права на пензију. При томе, укупни фонд часова се одређује у односу на уговорено радно вријеме, односно радно вријеме за које је запослени закључио уговор о раду. Овдје је важно указати да у случају да се након прерачунавања часова рада прије престанка радног односа, утврди да је запослени радио дуже од просјечног уговореног радног времена које би остварио у току године, има право да му се остатак часова рада рачунају као часови прековременог рада. У овом случају запослени ће имати право на увећање зараде као и у случају прековременог рада, у висини која је предвиђена колективним уговором.

13 Видјети: Комуникација о тумачењу Директиве 2003/88/ЕЗ Европског парламента и Савјета о одређеним облицима организације радног времена, Службени лист Европске уније, 2017/Ц165/1, стр.28.

3. Ноћни рад, двократни и смјенски рад

У погледу ноћног рада, Закон о раду предвиђа повољнија рјешења у односу на стандард Европске уније. Наиме, Закон о раду дефинише ноћни рад као период рада између 22 часа једног дана и шест часова наредног дана, док Директива 2003/88/ЕЗ о појединим облицима организације радног времена под ноћним радом дефинише период између поноћи и пет сати ујутро. Ноћни рад представља посебан услов рада, што подразумијева да на радним мјестима на којима се рад обавља ноћу не могу бити распоређене неке категорије запослених, које уживају посебну заштиту на раду. Тако, Закон о раду предвиђа да на радним мјестима на којима је предвиђен ноћни рад не могу бити распоређене сљедеће категорије запослених: малољетници, жене за вријеме трудноће и с дјететом млађим од три године, самохрани родитељи који имају дијете млађе од седам година, родитељи који имају дјецу са сметњама у развоју и лица с инвалидитетом. Осим тога, жена која има дијете старије од двије године живота може да ради ноћу, само ако писаном изјавом пристане на такав рад, а један од родитеља, усвојитеља, старатеља, односно хранитеља који има дијете са сметњама у развоју, као и самохрани родитељ који има дијете млађе од седам година живота може да ради ноћу, само на основу писаног пристанка.

Запослени који ради ноћу најмање три часа свог дневног радног времена има право на посебну заштиту, у складу с прописима из области заштите и здравља на раду. Ова рјешења била су предвиђена и у ранијем закону. Међутим, у циљу усклађивања са Директивом 2003/88/ЕЗ, Закон о радусадржи значајне новине, које првенствено имају за циљ заштиту здравља и безбједност на раду. Тако се по први пут уводи референтни период од 24 сата, на начин што је предвиђено да запослени не може радити ноћу дуже од просјечних осам часова током 24 његова радна сата. То би у пракси значило да “ако је запослени био радно ангажован седам радних сати, од којих су три сата била ноћна, а четири дневна – наредним радним ангажовањем у оквиру преосталих 17 радних сати запослени може имати само пет сати ноћног рада. Ову одредбу треба примјењивати на начин да ограничење од осам часова ноћног рада у оквиру 24 радна сата запосленог је апсолутног карактера. То значи, уколико у оквиру референтног периода од четири мјесеца запослени један период ради ноћу краће од осам сати у току периода од 24 његова радна сата, никако не би могао у другом периоду да ради ноћу дуже од максималних осам сати током његових 24 радна сата. Осим тога, уколико је запослени који ради ноћу изложен посебној опасности или тешком

физичком или менталном напору, не може радити дуже од осам часова у оквиру периода од 24 часа. При томе, код ове категорије запослених у вријеме од осам часова је укључено укупно вријеме које запослени ради у оквиру 24 часа, а не само рад ноћу”¹⁴.

Обавеза обавјештавања инспекције рада предвиђена је и за послодавца који организује рад ноћу. Међутим, за разлику од рјешења која се односе на прековремени рад, у овом случају није прецизирано вријеме у којем је потребно да изврши поменуто обавјештење, али се подразумијева да то треба да уради одмах по доношењу одлуке о распореду радног времена у којој је предвиђен ноћни рад. Са друге стране, као и у случају прековременог рада, запослени који раде ноћу имају право на увећање зараде, за сваки започети сат рада, а висина увећања зараде се утврђује колективним уговором.

Закон о раду, као манифестационе облике радног времена уређује и смјенски и двократни рад. Најприје се дефинише рад у смјенама, који подразумијева замјену запосленог на истим пословима и истом мјесту рада, што треба да буде прецизирано одлуком о распореду радног времена. Имајући у виду ограничења која су предвиђена у погледу ноћног рада, предвиђено је обавеза послодавца код којег се рад одвија у смјенама да обезбиједи замјену смјена за запослене који у континуитету раде ноћу дуже од једне седмице. Под појмом „седмица“ у конкретном случају подразумијева се период од седам календарских дана, који укључује и обавезно право запосленог на седмични одмор.

Двократни рад, као и смјенски рад утврђује се одлуком о распореду радног времена. Закон о раду дефинише двократни као рад који подразумијева да запослени дневни фонд сати не обавља у континуитету, већ са (једним) прекидом, при чему је радно ангажован на истим пословима и истом радном мјесту.

Послодавац који организује рад ноћу и у смјенама има обавезу да води рачуна да организација рада буде прилагођена запосленом. Под тим се прије све подразумијева да послодавац приликом доношења одлуке о распореду радног времена у складу с природом посла коју обавља, посебно води рачуна о распореду одмора у току рада али и одмора између два радна (кроз одређивање времена почетка и завршетка рада)¹⁵.

14 В.Симовић-Звицер, *op.cit.*, стр. 201.

15 Када је у питању рад у смјенама, у смислу члана 13 Директиве 2003/88/ЕЗ о појединим облицима организације радног времена, прилагођавање организације рада запосленом подразумијева предузимање мјера које обезбјеђују организовање рада по одређеном распореду, којим ће се умањити монотон и аутоматски рад. У том смислу, посебан значај има планирање одмора о току рада.

Такође, послодавац има обавезу да води рачуна о условима заштите и здравља на раду, што подразумијева мјере превенције и заштите које су доступне у сваком тренутку. Под тим се подразумијева ефикасност мјера превенције од повређивања и настанка болести на раду, али исто тако и лаку доступност средстава хитне помоћи, који укључује и брзи транспорт до одговарајуће здравствене установе¹⁶.

У овом дијелу Закон о раду је у потпуности усклађен са чланом 9 Директиве 2003/88/ЕЗ о појединим облицима организације радног времена, која предвиђа да ова категорија запослених ужива посебан корпус права, а посебно право на бесплатан здравствени преглед и право на одговарајући дневни рад. Бесплатан здравствени преглед се предвиђа како прије почетка ноћног рада, тако и у правилним временским размацима. При томе, наведени прегледи се не врше на основу захтјева запосленог, већ послодавац има обавезу да обезбиједи бесплатан здравствени преглед за све запослене који треба да буду распоређени на рад ноћу. Треба напоменути да у случају да се у исто вријеме ради о запосленима који су распоређени на радним мјестима с посебним условима рада, послодавац је дужан да им обезбиједи здравствене прегледе у складу са Законом о заштити и здрављу на раду ("Сл. лист ЦГ", бр. 34/2014 и 44/2018), који у члану 19 предвиђа поред здравствених прегледа који су обавезни прије распоређивања на радно мјесто с посебним условима рада, и обавезне прегледе у случају одсуствовања с рада у трајању дужем од годину дана. Претходни и периодични здравствени прегледи запослених обухватају: 1) општи здравствени преглед, и 2) специфични здравствени преглед-зависно од ризика и здравствених услова које запослени на том радном мјесту треба да испуњава. Осим тога, према Правилнику о врсти, начину, обиму и роковима за обављање здравствених прегледа запослених на радним мјестима с посебним условима рада, односно с повећаним ризиком („Сл. лист ЦГ“, бр. 43/2017), послодавац је дужан да упуту запосленог на периодични здравствени преглед и у сљедећим случајевима: након закључивања боловања по основу тешке повреде на раду; последице болести или повреде које нијесу у вези с радом-ако постоји сумња на смањену радну способност; и ако постоји сумња на болест зависности која може утицати на радну способност. Важно је напоменути да закон прецизира да трошкове здравствених прегледа запослених сноси послодавац.

¹⁶ Ове обавезе произилазе и из Конвенције Међународне организације рада број 171 о ноћном раду из 1990. године. Видјети: Б. Шундерић (2001), *Право Међународне организације рада*, Београд, стр. 312.

Када је у питању право на одговарајући дневни рад, ова могућност је предвиђена уколико запослени на основу љекарског налаза има проблема због ноћног рада. При томе, дневни рад послодавац је дужан да му обезбиједи ако за то има могућности. На то указују и одредбе члана 19, став 6 Закона о заштити и здрављу на раду, који предвиђа да ако се у поступку здравственог прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном, послодавац је дужан да га распореди на друго радно мјесто које одговара његовим здравственим способностима, у складу с актом о систематизацији. То даље значи да послодавац има обавезу да запосленог који ради ноћу распореди на одговарајући дневни посао (који одговара његовој стручној спреми и радним способностима), уколико се због таквог рада може погоршати његово здравствено стање – на основу мишљења надлежног здравственог органа. Уколико послодавац нема могућности да запосленог распореди на одговарајуће радно мјесто на којем се обављају послови ван ноћног рада, тај запослени ће, имати статус запосленог за чијим радом је престала потреба, а што у крајњем, као последицу може имати престанак радног односа, уз исплату отпремнине, у складу с чланом 169 Закона о раду.

Литература и извори

Симовић-Звицер В. (2020), *Коментар Закона о раду*, Подгорица, Центар за радно и пословно право

Шундерић Б. (2001), *Право Међународне организације рада*, Београд

Комуникација о тумачењу Директиве 2003/88/ЕЗ Европског парламента и Савјета о одређеним облицима организације радног времена, Службени лист Европске уније, 2017/Ц165/1

Закон о заштити и здрављу на раду (“Сл. лист ЦГ”, бр. 34/2014 и 44/2018)

Правилник о врсти, начину, обиму и роковима за обављање здравствених прегледа запослених на радним мјестима с посебним условима рада, односно с повећаним ризиком („Сл. лист ЦГ“, бр. 43/2017)

*Doc. Vesna Simović-Zvicer, LL. D.
University of Montenegro*

Compliance of Montenegrin legislation with European Union standards regarding the organization of working hours

Summary

Working hours, which employees spend at the workplace, performing work obligations, have had different lengths throughout history, which was conditioned by the degree of development and the way of arranging overall social relations. The limitation of working hours is the result of the struggle to improve the social position of employees, because the first workers' demands were related to the limitation of the number of working hours during the day. This is confirmed by the fact that the International Labor Organization, at its first session, which was held in 1919, adopted Convention no. 1, which referred to the restriction of full-time work. In modern conditions, the conflict of interest between employer and employee is most often expressed in the exercise of the right to limited working hours, because employers would be competitive have the interest and need for greater flexibility in the organization of working time, on the one hand, and employees need to balance between business and private life.

The paper gives an overview of solutions related to certain forms of organization of working hours, which are contained in the Labor Law, which was adopted by the Parliament of Montenegro in December 2019. The new Labor Law provides many new solutions related to the concept and organization of working hours, and is thus in line with Directive 2003/88 EC of the European Parliament and of the Council on certain types of organization of working time. Special emphasis is placed on the types and manifestations of working time, as well as on the differences in terms of organizing overtime work and redistribution of working time.

Key words: *working hours, readiness, overtime work, night work, work in shifts and work in single interrupted shifts.*