

Одредбом члана 51. став 1. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (УС), 113/2017, 95/2018 (Аутентично тумачење – даље у тексту: **ЗР или Закон о раду**)) прописано је пуно радно време износи 40 часова недељно, ако овим законом није друкчије одређено. Од општег правила о пуном радном времену, Закон о раду препознаје два изузетка.

1) прековремени рад (члан 53. ЗР) – на захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран. Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно (**у ком случају радно време са прековременим радом може трајати најдуже 48 часова недељно**). Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

2) прерасподела радног времена (чл. 57-61. ЗР) – послодавац може да изврши прераспodelу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима. Прерасподела радног времена запосленог врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог (изузетно, колективним уговором се може уговорити да се расподела врши и у периоду од девет месеци). Такав вид организовања радног времена, путем прерасподеле, не сматра се прековременим радом и запосленом следује уобичајена зарада као за уобичајено радно време. **У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.**

Приликом расподеле радног времена, треба напоменути да уколико се запослени сагласи да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од уговореног радног времена, ти часови му се обрачунавају и исплаћују као прековремени рад. Наведено има за последицу и једно посебно право запосленог у случају престанка радног односа пре истека времена за које се врши прерасподела: запослени може да бира:

1) да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена; или,

2) да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

Одредбама чл. 197-198. ЗР, којима је уређен уговор о привременим и повременим пословима, није ближе прописано радно време лица ангажованих по овом основу, нити питања обрачуна зарада, прековременог рада или прерасподеле радног времена. Чланом 4. ст. 2. и 3. Закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима („Службени гласник РС”, бр. 50/2018 – у даљем тексту: **ЗСР**) прописано је да ангажовање на основу овог закона је рад ван радног односа, те да се на питања радног ангажовања на сезонским пословима која нису посебно уређена овим законом примењују се одредбе закона којим се уређује рад – у делу којим се уређују привремени и повремени послови.

Правилником о садржини потврде о радном ангажовању сезонског радника („Службени гласник РС”, бр. 67/2018) ближе је прописана садржина и изглед потврде о радном ангажовању сезонских радника. Образац Потврде, који је одштампан уз овај правилник и чињи његов саставни део, при чему је одредбом члана 2. став 1. овог правилника прописано да потврда о радном ангажовању сезонског радника обавезно садржи податке утврђене у члану 5. ст. 1. и 4. Закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима, као и измене уговорених услова рада, а може да садржи и друге податке о уговореним условима рада у складу са законом.

Један од услова рада, о којима је послодавац дужан да сезонског радника упозна пре ступања на рад, јесте и дневно и недељно радно време (члан 5. став 1. ЗСР). Законом о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима

садржане су одредбе о праву на одмор у току дневног рада и најдуже трајању дневног радног времена. Тако је одредбом члана 6. ст. 3. и 4. ЗСР прописано да сезонски радник који ради осам часова дневно или дуже има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута, односно да радно време сезонског радника не сме бити дуже од 12 часова дневно.

У прописаном обрасцу Потврде о радном ангажовању сезонског радника (даље у тексту: **Потврда**) уписан је податак о просечном недељном радном времену сезонског радника у периоду од четири месеца, које не може бити дуже од 48 часова недељно, с тим што тачан податак уноси послодавац зависно од конкретног радног ангажовања сезонског радника.

2) да је сезонског радника пре ступања на рад упознао:

- (1) да **дневно радно време** износи ____ часова, а не дуже од 12 часова,
- (2) да **просечно недељно радно време** у периоду од четири месеца износи ____ часова, а не дуже од 48 часова недељно,
- (3) да, уколико ради 8 часова дневно или дуже, има право на одмор у току **дневног рада (паузу)** у трајању од ____ минута, а најмање 30 минута без прекида,

Из садржине обрасца Потврде произлази је податак о просечном недељном радном времену сезонског радника ослоњен на садржину одредбе члана 57. став 2. Закона о раду, којом се уређује прерасподела радног времена:

Прерасподела радног времена **запосленог** врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од **уговореног** радног времена **запосленог**.

Међутим, за разлику од одредбе члана 57. став 5. Закона о раду, којом је прописано да у случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно, просечно трајање недељног радног времена у Потврди утврђено на трајање од 48 часова недељно. Реч је о збиру износа пуног радног времена са најдужим трајањем прековременог рада из одредби члана 51. став 1. и 53. став 2. Закона о раду:

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако овим законом није друкчије одређено.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Имајући у виду напред наведене одредбе Закона о раду, произлази да је реч о услови рада који је утврђен Законом о поједностављеном радном ангажовању сезонских радника (навођење дневног и недељног радног времена из члана 5. став 1. овог закона), али који овим законом није ближе уређен. С тим у вези, **евентуални пропусти у одређивању просечног радног времена у трајању од четири месеца нису обухваћени прекршајним одредбама Закона о поједностављеном радном ангажовању сезонских радника**, с обзиром да је чланом 23. став 1. тачка 4) овог закона прописано да ће се новчаном казном од 100.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица ако сезонском раднику одреди радно време дуже од 12 часова дневно, односно не обезбеди дневни одмор у складу са овим законом (члан 6). Новчаном казном од 10.000 до 300.000 динара за овај прекршај казниће се предузетник. Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара за овај прекршај казниће се одговорно лице у правном лицу. Новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара за овај прекршај казниће се послодавац – физичко лице.

Поред наведеног, поводом одређивања радног времена сезонског радника не може се утврдити ни прекршајна одговорност по одредбама Закона о раду, будући да сезонски послови и радно ангажовање сезонског радника нису уређени Законом о раду, а сезонски радник нема својство запосленог у смислу члана 5. став 1. Закона о раду (физичко лице које је у радном односу код послодавца).

З а к љ у ч и

Законом о поједностављеном радном ангажовању сезонских радника на сезонским пословима у одређеним делатностима нису садржане ближе одредбе о прерасподели радног времена, на начин који је наведен у Потврди о радном ангажовању сезонског радника.

Одредбе Закона о раду о прерасподели радног времена нису подесне за примену на радно ангажовање сезонског радника, имајући у виду да су могућности прекида радног ангажовања ближе прописане чланом 6. ст. 1. и 2. ЗСР и да нема објективних могућности за примену члана 61. Закона о раду у односу на сезонске раднике.

Под условом да је (1) сезонски радник дао сагласност на дужину трајања радног времена, (2) да му је послодавац обезбедио коришћење дневног и недељног одмора у складу са подацима из Потврде о радном ангажовању и (3) да се сезонском раднику исплаћује накнада за рад за сваки час рада, нема пропуста на страни послодавца приликом ангажовања сезонског радника са радним временом од 60 часова недељно (10 часова x 6 дана).