

Ljuba Slijepčević

Pravosudna akademija

Uvećanje zarade po osnovu smenskog rada prema domaćim propisima sa sudskom praksom i prema direktivi Evropske unije 2003/88

Uvod

Radno pravo predstavlja jednu od najvažnijih oblasti društvenog i pravnog poretka jer neposredno uređuje prava i obaveze radnika i poslodavaca. Jedan od ključnih elemenata radnog odnosa jeste naknada za rad, odnosno zarada zaposlenog. Pitanje uvećanja zarade posebno je značajno u kontekstu smenskog i noćnog rada, jer ovaj oblik organizacije rada može da utiče na zdravlje, socijalni život i bezbednost zaposlenih.

U Republici Srbiji pravni okvir za uređivanje prava zaposlenih po osnovu smenskog rada na uvećanu zaradu zasniva se na Zakonu o radu¹ i pratećim kolektivnim ugovorima. S druge strane, na nivou Evropske unije pitanje smenskog i noćnog rada regulisano je Direktivom 2003/88/EC² o određenim aspektima organizacije radnog vremena, koja postavlja minimalne standarde zaštite zaposlenih.

Smenski rad je rad koji se odlikuje naizmeničnim promenama smena u toku jedne nedelje ili meseca. Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 časa do 6,00 časova narednog dana. Uređeni su domaćim i međunarodnim propisima. Od domaćih propisa, pored Zakona o radu (u daljem tekstu: ZOR), smenski i noćni rad predviđaju i određeni kolektivni ugovori. Međutim, ovi propisi se ne bave detaljnije smenskim radom, te se odredbe ZOR-a o smenskom radu svode na sledeće:

poslodavac je dužan da zaposlenom koji radi po smenama obezbedi izmenu smena, tako da ne radi duže od jedne radne nedelje noću, osim uz svoju pismenu saglasnost, kada može noću raditi i duže od jedne radne nedelje i

¹ ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje)

² stranica <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>

zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu za smenski i noćni rad u iznosu od najmanje 26%, ukoliko takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade.

Smenski rad u Republici Srbiji

Smenski rad u Srbiji kao oblik organizacije rada kod poslodavca je prisutan u mnogim kompanijama. U odnosu na druge vidove angažovanja ima određene specifičnosti.

Jedna od osnovnih karakteristika je da radnici po smenama na istim poslovima rade prema unapred isplaniranom rasporedu. Iz tog razloga, kako bi se obezbedila produktivnost i efikasnost poslovanja potrebno je da se poštuju zakonske odredbe i uskladi raspored svih zaposlenih.

Firma može da organizuje rad u smenama kada se prethodno ispune uslovi za ovakav oblik rada, kao i ukoliko postoji potreba. Takođe, takav oblik organizacije poslovanja i radnog angažovanja zaposlenih mora biti definisan opštim aktom poslodavca, kao i ugovorom o radu.

Kada se najčešće zahteva rad u smenama?

Radnici rade po smenama najčešće u takvim firmama gde se zahteva konstantan i operativan rad, bez prekida. Npr. proizvodnja, transport, zdravstvo kada se radi u sve tri smene, maloprodaje kada su u pitanju prva i druga dnevna smena i slično.

Organizacija smenskog rada

Poslodavac je u obavezi da efikasno upravlja smenama – da tačno i precizno isplanira i organizuje smene zaposlenih. Takođe, potrebno je i da sve radnike blagovremeno obavesti ukoliko dođe do nekih promena. Na taj način mogu se izbeći neprijatnosti ili nesporazumi, ujedno neće doći do pada produktivnosti u toku rada.

U cilju efikasnijeg planiranja smenskog rada preporuka je:

planirati smene zaposlenih unapred;

pravilno raspoređivati smene, kako bi smenski rad bio fer i transparentan;

obezbediti i osigurati transparentnu i pravovremenu komunikaciju o rasporedu smena;

fleksibilnost – obezbediti fleksibilne i prilagodljive smene (promene smena);

ograničiti prekovremen rad, kako se ne bi zaposleni preopteretili;

optimizovati planiranje smena softverskim rešenjima za planiranje smena i vođenjem evidencija.

Slobodni dani, odmor i pauza

U toku smena mora postojati pauza. Takođe, i odmor između smena je obavezan, jer zaposleni imaju pravo da dobiju slobodan dan. Odmor je potreban kako bi se odmorili i bili produktivni.

Rad tokom praznika i rad vikendom

Jedna od radnih obaveza poslodavca je da za rad tokom državnih praznika, kao i da za rad vikendom zaposlenima uveća zaradu. Ovo pravo pripada svakom zaposlenom. Za rad državnim praznicima i vikendom, ukoliko tada radi, on ima pravo na kompenzaciju:

ima pravo na dodatnu nadoknadu – da primi veću dnevnicu jer je veća satnica

ima pravo da dobije jedan ili više slobodnih dana, kao naknadu za rad tokom tih dana.

Zdravlje i bezbednost na radu

Firma je u obavezi da zaposlenima koji rade u noćnim smenama ili na poslovima sa povećanim rizikom obezbedi redovne lekarske preglede kod nadležnog zdravstvenog organa, kako bi se pratilo zdravstveno stanje radnika. Zatim, odnosi se i na mere bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću. To su bezbedni uslovi rada, kao i bezbedno radno okruženje.

Poštovanje zakonskih propisa

Firma je u obavezi da poštuje sve zakonske odredbe Zakona o radu u vezi sa dužinom trajanja smena, o pauzama, odmoru između smena, kao i o ograničenjima u vezi sa noćnim radom. Takođe, u obavezi je da informiše zaposlene o smenama, rasporedu, ali i o njihovim pravima.

Zakonska izmena smena

Poslodavac ima obavezu da zaposlenom koji radi po smenama omogući izmenu smena, tako da ne radi duže od jedne radne nedelje noćnu smenu. Rad noću duže od jedne radne nedelje jeste moguće samo uz pismenu saglasnost zaposlenog. Odnosi se na radnike koji rade noćnu smenu cele nedelje.

Uslovi za obavljanje smenskog i noćnog rada kod poslodavca

Poslodavac mora da zaposlenom obezbedi izmenu smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću,

Ukoliko je, pak, radno vreme smenski organizovano, trajanje svake smene mora biti precizno i tačno određeno, s tim što je, izuzetno moguće, ukoliko proces rada to dozvoljava, da se rad organizuje tako da zaposleni u toku iste smene, počinju sa radom u različito vreme, čak i kad je predviđen istovremen početak rada za sve radnike,

Poslodavac svojim opštim aktom ili ugovorom o radu određuje da li će rad organizovati po smenama i noću, te ukoliko rad organizuje po smenama, određuje da li i za koliko procenata zaposlenima uvećati zaradu po osnovu smenskog i noćnog rada (uz poštovanje obaveznog zakonskog minimuma od 26%) i da

li će tu uvećanu zaradu obračunavati kroz osnovnu zaradu ili prilikom isplate zarade: „Za rad noću i rad u smenama zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u skladu sa članom 108. stav 1. tačka 2) Zakona, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade“³i „Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. Rad u smenama može da se vrednuje kao poseban uslov rada pri utvrđivanju osnovne zarade ili kao osnov za uvećanje osnovne zarade“⁴Smenski rad može ali i ne mora da uključuje noćni rad. Samim tim, proces rada može biti tako organizovan da zaposleni mogu rad obavljati u dve smene, od kojih su obe dnevne, ili pak, jedna dnevna a jedna noćna smena.

Uvećanje zarade po osnovu smenskog rada

ZOR predviđa da zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu za rad noću i rad u smenama, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 26% od osnovice. Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Naizgled jasna odredba ostavlja mnoge nedoumice tako se, na primer, često mogu čuti pitanja:

zašto je uvećanje u jednoj kompaniji samo 26%, a u nekoj drugoj više;

da li je navedeno uvećanje od minimum 26% i za smenski i za noćni ili se duplira kada je jedna od smena noćna;

šta znači odrednica „ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade“ itd.

Obračun uvećane zarade za smenski rad po ZOR

ZOR propisuje da zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu za rad u smenama u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – najmanje 26%.

³ (Mišljenje Ministarstva rada i socijalne politike, br. 011-00-205/2007-02 od 7.6.2007. godine)

⁴ (Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 120-01-00004/2007-02 od 8.4.2007. godine)

Pre svega, određivanje smenskog i noćnog rada je autonomno pravo poslodavca koji sam određuje da li će svoj rad organizovati kroz smene. Ukoliko se za smenski rad ispune gore navedeni uslovi, poslodavac je obavezan da zaposlenom uveća zaradu minimalnih 26%. Naravno, postoje poslodavci koji određuju i veći procenat uvećanja, što je često rezultat borbe sindikata prilikom kolektivnih pregovora, mada je sve češći slučaj da poslodavci jednostavno „previde“ da ZOR propisuje „minimum“, i da im je ostavljena mogućnost da se zarada uveća i za više od 26%.

Uvećanje zarade se primenjuje samo na osnovnu zaradu (ZOR: „zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade... Osnovna zarada određuje se na osnovu uslova, utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu“), a ne na ukupnu, tzv. bruto mesečnu zaradu zaposlenog. Rad u smenama zaposlenom može da se vrednuje i isplaćuje na dva načina:

putem vrednovanja prilikom utvrđivanja osnovne zarade, kao jedan od elemenata koji čine osnovnu zaradu i

putem uvećane zarade, za najmanje 26%, ako nije vrednovan kroz osnovnu zaradu.

Kao što je rečeno, ZOR propisuje da ukoliko je smenski rad predviđen opštim aktom ili ugovorom o radu, ovim aktima treba biti predviđeno i da se smenski rad posebno vrednuje kao element osnovne zarade.

Svaki zaposleni, kako u državnim firmama tako i kod privatnika, ima pravo na uvećanje zarade po osnovu:

- 1.) za rad na dan praznika koji je neradni dan – najmanje 110% od osnovice,
- 2.) za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđenju osnovne zarade – najmanje 26% od osnovice
- 3.) za prekovremeni rad – najmanje 26% od osnovice

Naravno, da bi se poslodavac mogao koristiti ovim propustom ZOR-a, neophodno je da u svom opštem aktu ili ugovoru o radu kumulativno predvidi:

postojanje smenskog rada i

vrednovanje smenskog rada prilikom utvrđivanja osnovne zarade.

Ukoliko bilo šta od navedenog propusti da predvidi, poslodavac će biti u obavezi da uvećava koeficijent po osnovu zarade za smenski rad od minimalnih 26%.

Zaključak i problemi u praksi

Organizovanje rada kroz smene predstavlja autonomno pravo poslodavca.

Noćni rad

Za zaposlene koji rade u noćnim smenama (rad između 22:00 i 06:00 časova), poslodavac je dužan da im obezbedi dodatke na platu u skladu sa Zakonom o radu. Takođe, noćni radnici moraju imati pravo na zdravstvene preglede kako bi se obezbedila njihova sigurnost i zdravlje. Ako je noćni rad redovan, poslodavci treba da obezbede dodatne beneficije, kao što su skraćeno radno vreme ili fleksibilnije smene.

Ukoliko je zaposleni roditelj deteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj koji ima dete do sedam godina života ili dete koje je težak invalid, može da radi noćnu smenu samo uz svoju pisanu saglasnost.

Rad tokom praznika i vikenda

Rad tokom državnih praznika i vikenda takođe nosi posebne obaveze za poslodavce. Zaposleni imaju pravo na uvećanje zarade, najčešće za 110% od osnovne satnice, kao i na slobodne dane kao naknadu za rad tokom tih dana. Poslodavac je dužan da unapred obavesti radnike o rasporedu smena tokom prazničnih dana, kako bi se izbegle neprijatnosti i nesporazumi.

Organizacija smenskog rada

Efikasna organizacija smenskog rada zahteva precizno planiranje i balansiranje potreba poslodavca i zaposlenih. Loše organizovane smene mogu dovesti do smanjenja produktivnosti, lošeg morala i povećanja fluktuacije zaposlenih.

Ključni koraci za efikasno upravljanje smenama:

Planiranje smena unapred

Poslodavci bi trebalo da planiraju smene najmanje dve nedelje unapred, kako bi zaposlenima omogućili da organizuju svoj privatni život. Jasna komunikacija o rasporedu smena sprečava nesporazume i smanjuje stres kod zaposlenih.

Fleksibilne smene

Fleksibilni rasporedi rada omogućavaju zaposlenima da prilagode svoje smene u skladu sa ličnim potrebama. Na primer, roditeljima sa malom decom može se omogućiti rad u jutarnjim smenama, dok noćni rad može biti opcion za mlađe radnike koji preferiraju noćne smene.

Tehnologija za planiranje smena

Poslodavci mogu koristiti softverska rešenja za planiranje smena koja omogućavaju brzu i efikasnu organizaciju. Softveri poput Minimax-a pomažu u automatskom kreiranju rasporeda, vođenju evidencije prisustva i ispunjavanju zakonskih obaveza prema zaposlenima. Na ovaj način se izbegavaju greške i obezbeđuje poštovanje zakona o radu.

Ukoliko poslodavac kroz opšti akt ili ugovor o radu vrednuje zaradu za rad u smenama i noćni rad, neće postojati obaveza da dodatno obezbedi i uvećanu zaradu po ovim osnovima, što znači da se uvećanje zarade propisano zakonom o radu u visini od najmanje 26% od osnovice, primenjuje jedino u slučaju da smenski i noćni rad nisu vrednovani prilikom utvrđivanja osnovne zarade.

Uvećanje zarade predviđeno od minimum 26% od osnovice se primenjuje samo na osnovnu zaradu za časove rada po smenama, a ne na bruto mesečnu zaradu zaposlenog.

Prema Zakonu o radu poslodavac ima pravo da organizuje rad shodno delatnosti i potrebama posla. Između ostalog predviđeno je i postojanje smenskog rada. Kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama ili to zahteva organizacija rada, puno ili nepuno radno vreme zaposlenog ne mora biti raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već se utvrđuje kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou, pri čemu zaposleni može da radi najduže 12 časova dnevno, odnosno 48 časova nedeljno uključujući i prekovremeni rad.

Zakon o radu, član 63. glasi

“Rad u smenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj se zaposleni na istim poslovima smenjuju prema utvrđenom rasporedu, pri čemu izmena smena može da bude kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelja.

Zaposleni koji radi u smenama je zaposleni koji kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama u toku meseca posao obavlja u različitim smenama najmanje trećinu svog radnog vremena.

Ako je rad organizovan u smenama koje uključuju noćni rad, poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

Zaposleni može da radi noću duže od jedne radne nedelje, samo uz njegovu pisanu saglasnost.”

Smenski rad je definisan i prema direktivi Evropske unije 2003/88 – ES smenski rad je definisan kao način organizacije rada u kome radnici menjaju jedni druge na istom radnom mestu u skladu sa određenim obrascem, uključujući i obrazac rotiranja, koji može biti neprekidan ili sa prekidima (kontinuiran ili

diskontinuiran), iziskujući potrebu da radnik radi u različito vreme tokom određenog perioda danju ili noću, a tunus se u svom jezičkom značenju izjednačava sa smenskim radom (per turnum, po redu, redom). Direktiva Evropske unije nije izvor prava ali njena sadržina pomaže u tumačenju pojma smenskog rada..

Prema zakonskim odredbama i internim aktima poslodavca, zaposleni koji radi smenski rad ima pravo na uvećanu zaradu, čiji iznos određuje poslodavac. U slučaju da poslodavac ne isplati zaposlenom uvećanu zaradu za smenski rad, zaposleni ima pravo ne samo na razliku, već i na isplatu na ime naknade štete zbog manje isplaćene naknade zarade za vreme korišćenja godišnjeg odmora, gde se u obračun uzima i deo uvećane zarade koja zaposlenom pripada po osnovu smenskog rada.

Ukoliko zaposleni i poslodavac ne mogu da se dogovore oko uvećane isplate po osnovu smenskog rada, zaposleni ima pravo na pokretanje sudskog spora. U tom slučaju mu pravnu pomoć može pružiti advokat za radno pravo. Pored pravnog savetovanja, advokat za radno pravo može podići tužbu protiv poslodavca na ime isplate razlike neisplaćenog iznosa zarade. Advokat za radno pravo prikuplja svu dokumentaciju zaposlenog i prilaže je sudu. Advokat za radno pravo ima uvid i u interna akta poslodavca, kako bi utvrdio iznos za koji se zaposlenom uvećava zarada zbog smenskog rada. Advokat za radno pravo takođe može angažovati i veštaka, ako bi se utvrdio tačan iznos naknade sa pripadajućom kamatom. Tokom radnog spora, advokat za radno pravo zastupa najbolje interese klijenta. Ukoliko klijent nije zadovoljan presudom, advokat za radno pravo podnosi žalbu i vodi žalbeni postupak.

Direktivi Evropske unije 2003/88

Direktiva 2003/88/EC ⁵o određenim aspektima organizacije radnog vremena predstavlja temeljni pravni akt EU u oblasti radnog prava. Njeni ciljevi su obezbeđivanje minimalnih standarda zaštite zdravlja i bezbednosti zaposlenih, kao i postizanje ravnoteže između profesionalnog i privatnog života.

1. Definicije

Direktiva u članu 2. uvodi pojmove:

⁵ <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>

rad u smenama: svaki oblik organizacije rada u kojem zaposleni sukcesivno obavljaju posao u različitim periodima dana u toku određenog broja dana ili nedelja;

rad u noćnoj smeni: rad koji uključuje najmanje tri sata rada u noćnom periodu (između 24 časa i 5 časova ujutru).

2. Minimalni standardi

Direktiva ne propisuje konkretne iznose ili procenite uvećanja zarade za smenski rad, već postavlja osnovne obaveze poslodavaca:

ograničenje trajanja noćnog rada (maksimalno 8 sati u proseku tokom 24 časa);

pravo zaposlenih na zdravstvene preglede ukoliko rade noću;

posebna zaštita trudnica, mladih i radnika sa zdravstvenim problemima;

pravo na dnevni i nedeljni odmor.

3. Autonomija država članica

Važno je istaći da Direktiva EU prepušta državama članicama da kroz svoje zakonodavstvo ili kolektivne ugovore propišu visinu naknade za smenski i noćni rad. Dakle, EU postavlja samo okvir zaštite, dok konkretna materijalna prava uređuju nacionalni propisi.

Poređenje pravnog okvira

Republika Srbija i Evropska unija imaju sličan pristup u pogledu regulisanja smenskog rada. Oba pravna sistema naglašavaju potrebu za zaštitom zdravlja zaposlenih i uvećanjem zarade u određenim slučajevima. Međutim, postoje i razlike:

U Srbiji je pravo na uvećanje zarade za smenski rad izričito predviđeno Zakonom o radu, ali procenat nije propisan i zavisi od kolektivnih ugovora.

U EU Direktiva ne predviđa obavezu uvećanja zarade, već se fokusira na ograničavanje radnog vremena i zdravstvenu zaštitu zaposlenih.

Nacionalni propisi u Srbiji daju veću sigurnost radnicima u pogledu novčane naknade, dok propisi EU stavljaju akcenat na bezbednosne i zdravstvene aspekte.

Sudska praksa

Primer iz sudske prakse za manje isplaćenu zaradu po osnovu smenskog rada:

Vrhovni sud u Beogradu, u veću sastavljenom od sudija....u parnici tužioca AA iz ...protiv tuženog AD EPS Beograd, Ogranak RB „Kolubara“ Lazarevac, radi naknade štete, odlučujući o reviziji tužioca, izjavljenoj protiv presude Apelacionog suda u Beogradu Gž1 5423/23 od 01.03.2024. godine, u sednici održanoj 26.06.2024. godine, doneo je presudu Rev2 1688/2024 kojom se preinačuje presuda Apelacionog suda u Beogradu Gž1 5423/23 od 01.03.2024. godine, tako što se odbija, kao neosnovana žalba tuženog i potvrđuje presuda Osnovnog suda u Lazarevcu P1 351/22 od 15.11.2023. godine, i odbija zahtev tuženog za naknadu troškova parničnog postupka. Istom presudom se tuženi obavezuje da tužiocu na ime troškova revizijskog postupka isplati 52.219,00 dinara, u roku od 15 dana od dana prijema presude.

Obrazloženje:

„Presudom Osnovnog suda u Lazarevcu P1 351/22 od 15.11.2023. godine, stavom prvim izreke, usvojen je tužbeni zahtev i obavezan tuženi da tužiocu, na ime manje isplaćene zarade po osnovu smenskog rada za period počev od jula 2021. godine zaključno sa januarom 2023. godine, isplati ukupan iznos od 78.599, 44 dinara, u pojedinačno određenim mesečnim iznosima sa zakonskom zateznom kamatom od dospelosti svakog iznosa pa do isplate, kao i na ime naknade štete zbog manje isplaćene naknade zarade za vreme korišćenja godišnjeg odmora za 2022. i 2023. godinu, iznose navedene u izreci sa pripadajućom zakonskom zateznom kamatom od dospeća, te da na navedene iznose, za tužioca, uplati doprinose za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje po stopama i osnovicama koje važe na dan uplate nadležnom

Republičkom fondu za PIO zaposlenih doprinose za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje. Obavezan je tuženi da tužiocu naknadi troškove parničnog postupka.

Presudom Apelacionog suda u Beogradu Gž1 5227/23 od 06.12.2023. godine, preinačena je prvostepena presuda i odbijen, kao neosnovan tužbeni zahtev tužioca u celosti. Tužilac je obavezan da tuženom naknadi troškove parničnog postupka.

Protiv pravnosnažne presude donete u drugom stepenu, tužilac je blagovremeno izjavio reviziju zbog pogrešne primene materijalnog prava.

Vrhovni sud je ispitao pobijanu presudu u smislu člana 408. u vezi člana 403. stav 2. tačka 2. Zakona o parničnom postupku („Službeni glasnik RS“ 72/11...18/20), pa je našao da je revizija tužioca osnovana.

U postupku nije učinjena bitna povreda odredba parničnog postupka iz člana 374. stav 2. tačka 2. Zakona o parničnom postupku, na koju revizijski sud pazi po službenoj dužnosti. Prema utvrđenom činjeničnom stanju, tužilac je u radnom odnosu kod tuženog na neodređeno vreme i u utuženom periodu obavljao je rad tako što je svaki drugi dan radio u vremenu od 07,00 do 19,00 časova, odnosno svaki drugi dan je radio po 12 časova. Organizacija rada kod tuženog je takva da zaposleni menjaju druge zaposlene na istom radnom mestu svakog drugog dana, s tim što jedan dan rade od 07,00 do 19,00 časova, drugi dan im je pauza i tako se radnici smenjuju, a ciklus redovno ponavlja. Za rad obavljen u smenama tuženi tužiocu nije isplatio uvećanu zaradu za 8,9% od osnovne zarade propisan odredbom člana 38. Posebnog kolektivnog ugovora za „Elektroprivredu Srbije“, niti je prilikom isplate naknade zarade za vreme korišćenja godišnjeg odmora u obračun uzeo i deo uvećane zarade koja tužiocu pripada po osnovu smenskog rada. Visina potraživanja na ime manje isplaćene zarade po osnovu smenskog rada i naknade zarade za vreme korišćenja odmora utvrđena je ocenom nalaza i mišljenja sudskog veštaka i iznosi 78.599,44 dinara.

Kod ovako utvrđenog činjeničnog stanja, prvostepeni sud je zaključio da je tužilac radeći po napred opisanom modelu ostvario smenski rad i usvojio je tužbeni zahtev za isplatu uvećane zarade po tom osnovu, kao i tužbeni zahtev za isplatu na ime naknade štete zbog manje isplaćene naknade zarade za vreme korišćenja godišnjeg odmora, sa pripadajućim doprinosima.

Po oceni drugostepenog suda, rad tužioca nije smenski rad, zbog čega on nema pravo na isplatu uvećane zarade po tom osnovu niti mu je pričinjena šteta prilikom obračuna naknade zarade za vreme korišćenja

godišnjeg odmora u utuženom periodu, zbog čega je preinačio prvostepenu odluku i odbio tužbeni zahtev.

Stanovište drugostepenog suda nije pravilno.

Zakonom o radu („Službeni glasnik RS“, br. 24/05...95/18) u članu 63. propisano je da je rad u smenama organizacija rada kod poslodavca prema kojoj se zaposleni na istim poslovima smenjuju prema utvrđenom rasporedu, pri čemu izmena smena može da bude kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelja (stav 1), da zaposleni koji radi u smenama je zaposleni koji kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama u toku meseca posao obavlja u različitim smenama najmanje tćinu svog radnog vremena (stav 2). Odredbom člana 108. stav 4. istog zakona propisano je da opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, kao što je uvećanje zarade po osnovu rada u smenama, a članom 114. stav 1. da zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, za vreme odsustvovanja sa rada za dane korišćenja godišnjeg odmora.

Posebnim kolektivnim ugovorom za Elektroprivredu Srbije („Službeni glasnik RS“, br. 15/15, 38/18) u članu 7. stav 2. tačka 2. propisano je da poslodavac donosi odluku o rasporedu, početku i završetku radnog vremena, polazeći od sledećeg: na radnim mestima gde proces rada traje neprekidno, rad se organizuje u smenama, pri čemu se pod smenskim radom podrazumeva rad u dve (po 12 sati) ili više smena (po 6 ili 8 sati) u toku radnog dana kada na istim sredstvima za rad, rade naizmenično najmanje dva zaposlena, ili dve grupe zaposlenih, pri čemu izmena smena može biti kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelja, dok je odredbom člana 38. stav 1. tačka 4. propisano da se osnovna zarada zaposlenog uvećava za rad u smenama za 8,9%.

Prema direktivi Evropske unije 2003/88 smenski rad je definisan kao način organizacije rada u kome radnici menjaju jedni druge na istom radnom mestu u skladu sa određenim obrascem, uključujući i obrazac rotiranja, koji može biti neprekidan ili sa prekidima (kontinuiran ili diskontinuiran), iziskujući potrebu da radnik radi u različito vreme tokom određenog perioda danju ili noću, a turnus se u svom jezičkom značenju izjednačava sa smenskim radom (per turnum, po redu, redom). Direktiva Evropske unije nije izvor prava ali njena sadržina pomaže u tumačenju pojma smenskog rada koji naši zakoni ne sadrže.

Imajući u vidu utvrđene činjenice da tuženi tužiocu nije izvršio uvećanje zarade prema navedenim zakonskim odredbama i odredbama Kolektivnog ugovora koje su važile u spornom periodu, da je tužilac u utuženom periodu radio po modelu radnog vremena 12 (rad) – 36 (odmor) – 12 (rad), Vrhovni sud

nalazi da je prvostepeni sud pravilno usvojio tužbeni zahtev i obavezao tuženog na isplatu tražene razlike u zaradi po osnovu smenskog rada i na isplatu na ime naknade štete zbog manje isplaćene naknade zarade za vreme korišćenja godišnjeg odmora, sa pripadajućim doprinosima. Po oceni Vrhovnog suda, kada se zaposleni na istom poslu smenjuju prema unapred utvrđenom redosledu, radi se o smenskom radu. Naime, rad u smenama je rad koji se neprekidno ili sa prekidima radi u najmanje dve smene, bilo dnevne ili noćne, odnosno takva organizacija rada u kome radnici menjaju jedni druge na istom radnom mestu u skladu sa određenim obrascem, uključujući obrazac rotiranja, koji može biti neprekidan ili sa prekidima u različito vreme tokom određenog perioda dana ili noći. Kako je u konkretnom slučaju kodovakvog režima rada postojao kontinuitet, te imajući u vidu i činjenicu da je smenski rad priznat u opštem aktu tužene (Posebni kolektivni ugovor za Elektroprivredu Srbije), što ukazuje između ostalog da rad sa navedenim modelom radnog vremena predstavlja smenski rad, to je po oceni Vrhovnog suda pravilan zaključak prvostepenog suda da tužilac, u smislu odredbe člana 108. stav 4. Zakona o radu i člana 38. Stav 1. Tačka 4. Posebnog kolektivnog ugovora za Elektroprivredu Srbije, ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu i pravo na novčanu naknadu za vreme korišćenja godišnjeg odmora u smislu odredbe člana 114. stav 1. Zakona o radu, u utuženom periodu, kao i pravo na uplatu doprinosa za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje Republičkom Fondu za PIO.

Kako je preinačena drugostepena presuda i odbijena žalba tuženog, to je potvrđena i odluka o troškovima prvostepenog postupka i odbijen zahtev tuženog da se obaveže tužilac da mu naknadi troškove parničnog postupka.

Imajući u vidu navedeno, Vrhovni sud je na osnovu člana 416. stav 1. Zakona o parničnom postupku odlučio kao u stavu prvom izreke.

Tužilac je uspeo u postupku po reviziji, pa mu na osnovu članova 153, 154. i 163. stav 2. Zakona o parničnom postupku, pripadaju i opredeljeni troškovi ovog postupka, u iznosu od 52.219,00 dinara, koji obuhvataju troškove na ime sastava revizije 27.000,00 dinara prema Advokatskoj tarifi važećoj u vreme preduzimanja parničnih radnji, kao i na ime sudskih taksi za reviziju 10.087,00 dinara i revizijsku odluku 15.132,00 dinara, prema važećoj Taksenoj tarifi.

Na osnovu člana 165. stav 2. Zakona o parničnom postupku, Vrhovni sud je odlučio kao u stavu drugom izreke.“ Presuda Vrhovnog suda u Beogradu Rev2 1688/2024 od 26.06.2024. godine. ⁶

⁶<https://www.scribd.com/document/627673825/Uve%C4%87anje-zarade-za-smenski-rad>

Zaključak

Uvećanje zarade po osnovu smenskog rada predstavlja značajan institut radnog prava, jer odražava princip pravične naknade zaposlenima koji rade u otežanim uslovima. Republika Srbija kroz Zakon o radu i kolektivne ugovore osigurava radnicima pravo na uvećanu zaradu, dok Direktiva EU 2003/88/EC pre svega štiti zdravlje i bezbednost zaposlenih, a pitanje finansijske kompenzacije prepušta državama članicama.

Literatura :

Zoran M. Ivošević, Milan Ivošević(autor):Komentar Zakona o raduSa odabranim podzakonskim propisima, sudskom praksom i obrascima za primenu propisa, Službeni glasnik Beograd

Zakon o radu Republike Srbije ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje)

Direktivom 2003/88/EC

.“ Presuda Vrhovnog suda u Beogradu Rev2 1688/2024 od 26.06.2024. godine

Mišljenje Ministarstva rada i socijalne politike, br. 011-00-205/2007-02 od 7.6.2007. godine

Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 120-01-00004/2007-02 od 8.4.2007. godine
