

zloupotrebi minimalne zarade od strane poslodavaca koji isplaćuju minimalnu zaradu i za poslove za koje je očigledno da vrede daleko više.

UN Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava je prilikom razmatranja drugog periodičnog izveštaja Srbije, izrazio zabrinutost zato što se minimalna zarada određuje bez uzimanja u obzir troškova života i stava socijalnih partnera, kao i da se ne ažurira dovoljno često. Komitet je preporučio državi da se ubuduće preduzmu sve neophodne mere kako bi minimalna zarada mogla da zadovolji adekvatan životni standard radnika i njihovih porodica.

14.1.2. Prekovremeni rad.

Najnovijim izmenama Zakona o radu, na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se završi posao koji nije planiran (čl. 54). Novo zakonsko rešenje predviđa i da prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno, a da zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno, uključujući i prekovremeni rad (st. 2 i 3). Novo rešenje je i da se zaposlenom kojem je uvedeno skraćeno radno vreme ne može odrediti prekovremeni rad, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno (st. 4). Ovo je uvedeno kako bi se obezbedio cilj skraćenog radnog vremena zaposlenog koji radi na naročito teškim, napornim i po zdravlje štetnim poslovima. Pored ranijih zabrana uvođenja prekovremenog rada za pojedine kategorije zaposlenih, novina je i zabrana prekovremnog rada za zaposlenu koja doji dete, ako je takav rad štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta (čl. 90).

U Srbiji je česta i zloupotreba preraspodele posla, jer poslodavce duži ostanak zaposlenih na poslu ne karakterišu kao prekovremeni rad, već kao preraspodelu radnog vremena. Preraspodela radnog vremena prema Zakonu vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog (čl. 57). U slučaju preraspodele zaposleni ne može da traži uvećanje zarade po osnovu dužeg ostan-ka na poslu. U praksi je često zanemarena činjenica da je i preraspodela radnog vremena časovno i vremenski ograničena, pa se često dešava da zaposleni radi duže od 60 časova nedeljno i kada prosek časova u preraspodeli u 6 meseci u kalendarskoj godini prelazi 40 časova nedeljno. Naime, često se dešava da se poslodavci ne pridržavaju radnog vremena koje je predviđeno ugovorom, već zaposlenima usmeno nalažu da rade prekovremeno. Za taj duži rad se ne vodi nikakva evidencija ili se, pak vodi neka interna evidencija koja se, po potrebi, može uklapati u zakonske okvire. Tako se na primer, kod nekih poslodavaca radi od 08h do 17h, dakle 45 časova nedeljno, a kod nekih zaposleni, bez obzira na ugovorenu petodnevnu i četrde-setočasovnu radnu nedelju, redovno rade šest radnih dana, po osam časova dnevno i obično subotom, pri čemu je zarada ugovorena za petodnevnu radnu nedelju.

Iako zaposleni u ovakvom slučaju ima pravo da se obrati nadležnoj inspekciji ili potraži zaštitu pred sudom, inspeksijskim organima je vrlo teško da utvrde pravo činjenično stanje,