

## Savremeni izazovi regulisanja radnog vremena: da li je granica između radnog i slobodnog vremena isuviše zamagljena?

Posljednjih nekoliko decenija tradicionalni model radnog vremena koji podrazumijeva osmočasovno dnevno radno vrijeme i 40-časovnu radnu nedjelju, i u kome zaposleni raskida sve veze sa poslom nakon kraja radnog vremena, pretrpio je korjenite promjene. U skladu sa tim, u radu se analiziraju razlozi zbog kojih se ovaj model radnog vremena urušio, a koji se mahom tiču razvoja informacionih i komunikacionih tehnologija i izmijenjenog načina života u doba potrošačke kulture. Na neke od ovih izazova radna zakonodavstva su dala adekvatne odgovore, pa se danas zakonski regulišu brojna pitanja vezana za smjenski, dvokratni, noćni i prekovremeni rad, te pitanja vezana za nepuno radno vrijeme, dežurstva, pripravnost, preraspodjelu radnog vremena i mnoga druga. Evidentno je, međutim, da su se u praksi odomacili aranžmani i modifikacije radnog vremena koji nijesu regulisani, a koji su po svojoj prirodi takvi da mogu dovesti u pitanje ustavom zajemčeno pravo zaposlenog na ograničeno radno vrijeme i odgovarajući odmor, i koji granicu između radnog i slobodnog vremena čine nevidljivom. U radu se ukazuje i na razloge zbog kojih bi radno vrijeme zaposlenog trebalo biti jasno odvojeno od njegovog slobodnog vremena, a među kojima je najznačajniji onaj koji se tiče potrebe da se odrede granice poslodavčevih ovlašćenja u odnosu na zaposlenog. Osim toga, u radu se kritički razmatra uloga socijalnih partnera, posebno sindikata, u regulisanju radnog vremena, uz zaključak da bi njihov aktivniji pristup značajno doprinio pronalaženju fleksibilnih formi radnog vremena koje su kadre da zadovolje kako interese zaposlenih, tako i poslodavaca.

*Cljučne riječi:* radno vrijeme, slobodno vrijeme, nestandardni modeli regulisanja radnog vremena, pravo zaposlenog na „diskonekciju“, kolektivno pregovaranje

### *Uvodne napomene*

Radno vrijeme predstavlja jedan od značajnijih instituta radnog prava, a njegovo regulisanje staro je koliko i radno zakonodavstvo. Prve intervencije države u radne odnose vezuju se za ograničavanje radnog vremena, a prvi zakoni kojima se skraćuje radno vrijeme donose se u prvoj polovini XIX vijeka, motivisani zaštitom zdravlja i bezbjednosti na radu, te činjenicom da radnu snagu treba sačuvati od pretjeranog iscrpljivanja koje vodi povredama na radu i

\* Saradnik u nastavi na Fakultetu pravnih nauka, Univerzitet Donja Gorica, doktor pravnih nauka, *e-mail:* milica.kovac@udg.edu.me.

profesionalnim oboljenjima.<sup>1</sup> Radno vrijeme i tokom XX vijeka ostaje važan uslov rada, kome se posvećuje velika pažnja. O tome svjedoči uvođenje u zakone brojnih odredaba koje regulišu pitanja punog, nepunog i skraćenog radnog vremena, prekovremenog rada, noćnog rada i drugih odredaba koje su mahom imale za cilj dalju zaštitu radnika i balansiranje njihovih interesa sa interesima poslodavaca. Ograničavanje radnog vremena vođeno je i idejom humanizacije rada, budući da se na taj način zaposlenima garantuje slobodno vrijeme za porodicu, odmor ili dokolicu. Regulisanje radnog vremena je i u interesu poslodavca, jer je od bitnog značaja za očuvanje konkurentnosti na tržištu rada, kako između poslodavaca u okviru nacionalne ekonomije tako i u međunarodnoj ekonomiji.<sup>2</sup>

U toku XX vijeka snažan zamah razvoju prava u vezi sa radnim vremenom daju konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada<sup>3</sup>, a nakon Drugog svjetskog rata 40-časovna radna nedjelja postaje standard. Pravo na ograničeno radno vrijeme opšte je prihvaćen normativ rada i u tijesnoj je vezi sa drugim pravima koja, takođe, imaju za cilj zaštitu zaposlenih kao što su pravo na pauzu u toku rada, pravo na dnevni, nedjeljni i godišnji odmor. Na ovaj način izgrađen je tzv. *tradicionalni (standardni) model radnog vremena* koji podrazumijeva osmočasovno dnevno radno vrijeme, odnosno 40-časovnu radnu nedjelju. Ovaj model radnog vremena bio je dominantan način života i rada u poslijeratnom periodu i podrazumijevao je da vikendi i noći spadaju u privatno vrijeme zaposlenih kada oni mogu upražnjavati društvene, religiozne ili obrazovne aktivnosti.<sup>4</sup> Oslanja se na Marksovu ideju o tome da čovjek u toku prirodnog dana od 24 časa, osim rada (osam časova), treba vrijeme za odmor (osam časova) i vrijeme da podmiri druge potrebe, da se hrani, čisti, odijeva i slično (osam časova).<sup>5</sup>

Međutim, tradicionalni model radnog vremena našao se pred kraj XX vijeka pod jakim pritiskom, zbog čega je pretrpio brojne izmjene.

<sup>1</sup> U početnim fazama industrijalizacije, radno vrijeme je trajalo do 14 ili 16 časova dnevno, što je imalo za posljedicu iscrpljivanje radništva i veliki broj nesreća na radu usljed zamora. Otuda, jedan od najstarijih zahtjeva koji je poticao iz krugova sveštenstva, kao i industrijalaca filantropa, odnosio se na ograničavanje trajanja radnog vremena za djecu. B. Lubarda, *Radno pravo — Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2012, 468.

<sup>2</sup> *Ibid.*, str. 451.

<sup>3</sup> Međunarodna organizacija rada je odmah nakon osnivanja 1919. godine, na prvom zasjedanju Opšte konferencije rada donijela Konvenciju br. 1 o osmočasovnom radnom danu i četrdesetosmočasovnoj radnoj nedjelji. Dalje skraćivanje radnog vremena je vršeno za pojedine djelatnosti, tako da je donijet veliki broj konvencija i preporuka iz ove oblasti od kojih je posebno značajna Konvencija br. 47 iz 1935. godine o četrdesetčasovnoj radnoj nedjelji.

<sup>4</sup> C. Allan, P. Brosnan, P. Walsh, „Non-standard working-time arrangements in Australia and New Zealand“, *International Journal of Manpower*, Vol. 19, No. 4, 31.

<sup>5</sup> P. Jovanović, *Radno pravo*, Pravni fakultet u Novom Sadu, Novi Sad, 2018, 233.

Ovi pritisci, iako različito motivisani, dolazili su i od strane radnika i od strane poslodavaca, što je dovelo do dva sasvim protivrječna procesa u regulisanju radnog vremena. Na jednoj strani ostaju zahtjevi za rigidnim zakonskim uređenjem radnog vremena, dok je na drugoj sve prisutniji *model fleksibilnog radnog vremena* koji podrazumijeva više ovlašćenja za poslodavca u pogledu kreiranja radnog vremena, pojavu novih aranžmana radnog vremena, te brisanje jasne granice između radnog i slobodnog vremena. Istovremeno se postavljaju i zahtjevi za skraćivanje punog radnog vremena, a sve imajući u vidu razvoj savremenih tehnologija, te činjenicu da takvo skraćivanje može biti dobar način zapošljavanja većeg broja ljudi.<sup>6</sup> Sve ovo navodi nas na pitanje kakva je budućnost radnog, ali i slobodnog vremena.

### 1. Izazovi regulisanja radnog vremena

Radna zakonodavstva mahom nastoje da uz odgovarajuće izmjene očuvaju tradicionalni model radnog vremena. O nastojanju da se očuva ovaj model govori i činjenica da regulisanje radnog vremena ulazi u nadležnost Evropske unije koja je donošenjem Direktive 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena postavila minimalne standarde u ovoj oblasti.<sup>7</sup> Jedan od zadataka Direktive je fleksibilizacija radnog vremena, ali uz istovremeno očuvanje načela zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. No, i pored toga, regulisanje radnog vremena našlo se pred brojnim izazovima. Zahtjevi za odstupanjem od modela standardnog radnog vremena bivali su sve brojniji tako da se oblast radnog vremena danas označava kao *sporni teren* radnika i poslodavaca.<sup>8</sup> Ekonomski trendovi posljednjih nekoliko decenija rezultirali su novim aranžmanima radnog vremena koji su raznoliki, decentralizovani i individualizovani.<sup>9</sup>

Treba imati na umu da su, po svojoj prirodi, radno vrijeme i zarada jedina dva kvantitativna elementa radnog odnosa, te da su u pitanju varijable koje se mogu mijenjati i od kojih u velikoj mjeri zavisi finansijski uspjeh poslodavca. Budući da poslodavac ima ograničenu mogućnost snižavanja zarade, mijenjanje druge varijable pokazalo se kao bolji način da se poboljša uspješnost poslovanja. Rad tokom noći ili vikenda omogućava poslodavcu da u potpunosti iskoristi raspoložive proizvodne kapacitete.<sup>10</sup> Na drugoj strani, savremeni uslovi života

<sup>6</sup> U nizu evropskih zemalja, posebno u okviru EU, predviđa se krajem XX vijeka 35-časovno radno vrijeme. B. Lubarda, *op. cit.*, 469. Ideja je da se puno radno vrijeme postepeno skraćuje bez umanjena ukupne proizvodnje i produktivnosti i bez smanjenja zarada zaposlenih.

<sup>7</sup> Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, *Official Journal of the European Union*, L 299/9, 18. 11. 2003.

<sup>8</sup> C. Allan, P. Brosnan, P. Walsh, *op. cit.*, 30.

<sup>9</sup> *Ensuring decent working time for the Future*, International Labour Organisation, International Labour Conference, 107<sup>th</sup> session, Geneva, 2018, 239.

<sup>10</sup> C. Allan, P. Brosnan, P. Walsh, *op. cit.*, 31.

i rada pritiskali su zaposlene i poslodavce da tragaju za novim, fleksibilnijim modelima organizacije radnog vremena. Promjene u funkcionisanju tradicionalne porodice dovele su do potrebe balansiranja porodičnih i profesionalnih dužnosti, između ostalog, i kroz fleksibilizaciju radnog vremena. Sve veće uključivanje žena na tržište rada pokazalo je da tradicionalno radno vrijeme nije oblikovano u skladu sa njihovim potrebama.<sup>11</sup> U nekim zemljama zakonski je predviđena mogućnost izmjene rasporeda radnog vremena iz ličnih razloga zaposlenog kao što su zdravstveno stanje, materinstvo, staranje o djetetu, staranje o bolesnom ili starijem članu porodice.<sup>12</sup> Tu su još i razlozi poput religijskih, zatim traume u privatnom životu (za žrtve nasilja), ali i posebna mogućnost kreiranja radnog vremena u skladu sa potrebama studenata.<sup>13</sup>

Osim toga, ekspanzija potrošačke kulture postavila je pred poslodavce zahtjeve vezane za 24-časovno pružanje usluga i prodaju proizvoda, zbog čega je tradicionalni model radnog vremena postao neodrživ. Sektor usluga je značajno porastao, kao i vrijeme u kojem su usluge dostupne građanima.<sup>14</sup> Važan izazov u regulisanju radnog vremena predstavlja i razvoj savremenih tehnologija koji je učinio da se granica između radnog i slobodnog vremena sasvim zamagli, tako da zaposleni i nakon završenog radnog vremena ostaju povezani sa poslom i poslodavcem. Istraživanja pokazuju da zaposleni u prosjeku provedu osam sati nedjeljno čitajući i odgovarajući na poslovne mejlove u slobodno vrijeme.<sup>15</sup> Ova tehnologija omogućila je i da se sve veći broj poslova obavlja od kuće, čime su i pitanja radnog vremena, te korišćenja pauza i odmora postala izuzetno složena.

Očuvanje jasne granice između radnog i slobodnog vremena zaposlenog od velikog je značaja za pravilnu primjenu drugih instituta radnog prava i ostvarivanje drugih prava po osnovu rada, kao i za određivanje granica poslodavčevih ovlašćenja u odnosu na zaposlenog. Nove forme radnog vremena uticale su na to da radno vrijeme zaposlenog nije lako izmjeriti, te da mu postojeći pravni standardi ne moraju odgovarati u cjelosti. Tako, pravo na rad, zbog svoje kompleksne sadržine, podrazumijeva i pravo zaposlenog da radi sa punim radnim vremenom jer mu samo takav rad omogućava da prava po osnovu rada, uključujući pravo na zaradu, ostvari u punom obimu. Zamagljivanje granica radnog vremena može negativno da se odrazi na pravo zaposlenog na zaradu kao i na druga djeljiva prava koja mu se priznaju, polazeći od vremena, tj. srazmjerno vremenu provedenom na radu (*pro rata temporis*). Trajanje radnog vremena je, dakle, od suštinskog značaja za plaćanje za izvršeni rad, pošto se osnovni model plaćanja zaposlenih vezuje

<sup>11</sup> *Ibid.*, 32.

<sup>12</sup> *Ensuring decent working time for the Future*, 240.

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> C. Allan, P. Brosnan, P. Walsh, *op. cit.*, 30.

<sup>15</sup> <https://www.businessnewsdaily.com/9241-check-email-after-work.html>, 15. 10. 2020.

za plaćanje po radnom času.<sup>16</sup> Dovodi se u pitanje i mogućnost utvrđivanja povreda na radu, kao i odgovornosti za takvu povredu, te prava na naknadu štete koju zaposleni u tom slučaju pretrpi. Ovo imajući u vidu da se jedna povreda, između ostalog, može kvalifikovati kao povreda na radu ako je vremenski povezana sa obavljanjem posla.<sup>17</sup>

Radno vrijeme predstavlja instrument za definisanje područja pravne subordinacije, odnosno za uspostavljanje granica izvan kojih poslodavac ne može da vrši svoja ovlašćenja,<sup>18</sup> pa se otuda načelno može reći da poslodavac vrši svoja ovlašćenja samo za vrijeme radnog vremena. U skladu sa tim poslodavac vrši disciplinsku vlast na radnom mjestu i u toku radnog vremena. Međutim, usljed promjena koje donose savremeni uslovi života i rada, izuzetno se može odstupiti od pravila da zaposleni odgovara samo za povrede obaveza koje su se dogodile u okviru radnog vremena i mjesta rada, pa je, u skladu sa tim, moguće da poslodavac izrekne zaposlenom disciplinsku sankciju zbog ponašanja van radnog vremena i van mjesta rada.<sup>19</sup> Ipak, problem ne predstavljaju pomenuti izuzeci već činjenica da je usljed brisanja granice između radnog i slobodnog vremena postalo nemoguće napraviti jasnu razliku između vremenskog perioda kada je zaposleni podređen poslodavcu i onog kada uživa potpunu slobodu. Kod pojedinih formi fleksibilnog radnog vremena nije, dakle, moguće povući jasnu liniju razdvajanja između radnog i slobodnog vremena, zbog čega se s pravom može postaviti pitanje da li je takva fleksibilizacija dovela u opasnost pravo na privatni život zaposlenog.

## 2. Nestandardni modeli regulisanja radnog vremena

Pod uticajem globalne konkurencije, preduzeća u sve većoj mjeri traže metode organizacije rada koje im omogućavaju da u najkraćem mogućem roku odgovore na zahtjeve kupaca, nudeći im kvalitetne proizvode i usluge.<sup>20</sup> Zbog toga se u mnogim zemljama javlja ideja

<sup>16</sup> B. Lubarda, *op. cit.*, 461.

<sup>17</sup> Član 4 stav 1 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju Crne Gore: „Povredom na radu, u smislu ovog zakona, smatra se povreda osiguranika koja se dogodi u direktnoj, uzročnoj, prostornoj i vremenskoj povezanosti sa obavljanjem posla po osnovu koga je osiguran, prouzrokovana neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizičkim ili hemijskim dejstvom, naglim promjenama položaja tijela, iznenadnim opterećenjem tijela ili drugim promjenama fiziološkog stanja organizma“.

<sup>18</sup> Lj. Kovačević, *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2013, 283.

<sup>19</sup> Više o odnosu prava zaposlenog na privatnost i disciplinske odgovornosti vidi u: M. Kovač-Orlandić, *Pravo zaposlenog na privatnost i njegova zaštita*, Doktorska disertacija (neobjavljena), Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2018, 335.

<sup>20</sup> A. Bilić, „Fleksibilno radno vrijeme — modus rekonciliacije privatnog i poslovnog života radnika te povećanja kompetitivnosti poslodavca“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, 3/2017, 562.

o fleksibilizaciji radnog vremena kao sredstvu stimulisanja ekonomskog rasta i razvoja.<sup>21</sup> Ovaj proces karakteriše i to što se nivo odlučivanja o radnom vremenu, odnosno nivo na kome se reguliše radno vrijeme sve više sa državnog (zakoni) pomjera ka sektorskom (kolektivni ugovori) i pojedinačnom (sporazumi), uz nastojanje da se očuva osnovna funkcija radnog vremena u vidu očuvanja zdravlja i dostojanstva radnika.

Fleksibilizacija radnog vremena odvijala se na različite načine, a sve promjene koje su se u okviru nje odigrale mogu se podijeliti u dvije kategorije, u zavisnosti od toga da li su zakonski ili na drugi način regulisane, i time u praksu uvedene na najmanje štetan način za zaposlene, ili su pak u stvarnosti evidentne ali još uvijek nijesu pravno prepoznate. U prvu grupu spadaju promjene koje svoj izraz imaju u nepunom radnom vremenu, noćnom radu, prekovremenom radu, smjenskom i dvokratnom radu, preraspodjeli radnog vremena, preračunavanju časova rada, dežurstvu, dok u drugu spadaju kompresovane radne nedjelje, rad sa nultim radnim vremenom, podijeljeno radno vrijeme, tzv. rad bez kraja i mnoge druge. U prvom slučaju, dakle, radi se o promjenama koje su zakonski regulisane, a u drugom o promjenama koje su se desile, ali koje radno pravo još uvijek nije uspjelo da reguliše. U svakom slučaju, daleko veću opasnost po zaposlene predstavljaju modifikacije radnog vremena koje u praksi postoje ali koje radno pravo, zbog brzih promjena, nije uspjelo da isprati.

U Crnoj Gori 40-časovna radna nedjelja pravilo je i danas, s tim da su mogućnosti modifikacije radnog vremena sve brojnije kako u pogledu njegovog produžavanja tako i u pogledu skraćivanja i rasporeda. Sve više se socijalnim partnerima ostavlja prostor da pregovaraju o ovim temama, premda ne postoji previše inicijativa na ovom planu. Osim toga, odavno su se ustalili modeli radnog vremena poput noćnog, smjenskog, dvokratnog, prekovremenog i nepunog radnog vremena, dok su rješenja vezana za preraspodjelu i preračunavanje radnog vremena novijeg datuma.

### *2.1. Regulisanje radnog vremena putem zakona i kolektivnih ugovora*

Sve zakonske i druge odredbe kojima se reguliše radno vrijeme i odmori zaposlenog, ma koliko modifikovale tradicionalni model radnog vremena, imaju za cilj da očuvaju poziciju radnika i spriječe pretjerano narušavanje ravnoteže između njegovog radnog i slobodnog vremena. Polazeći od savremenih trendova regulisanja radnog vremena, novim zakonskim rješenjima u Crnoj Gori značajno su proširene i precizirane odredbe koje se odnose na radno vrijeme. Cilj ovih zakonskih novina je fleksibilnije upravljanje radnim vremenom ali i usklađivanje sa standardima EU. Pojmovi radno vrijeme, dežurstvo i pripravnost se preciziraju u skladu sa tumačenjima i presudama Suda

<sup>21</sup> *Ibid.*, 561.



pravde EU, pa se predviđa da u radno vrijeme ulazi i period vremena u kojem se zaposleni nalazi na raspolaganju poslodavcu, bilo da se nalazi na svom radnom mjestu ili drugom mjestu koje odredi poslodavac (dežurstvo).<sup>22</sup> Radnim vremenom se, međutim, ne smatra vrijeme u kojem je zaposleni pripravan da se odazove pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se ukaže takva potreba, s tim da se vrijeme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra radnim vremenom.<sup>23</sup> Ove odredbe su od velikog značaja s obzirom na to da i u zemljama EU još uvijek postoje problemi u pogledu načina na koji se tretira pitanje aktivnog i neaktivnog dežurstva.<sup>24</sup> Razlikovanje dežurstva od pripravnosti u praksi je od izuzetne važnosti, imajući u vidu činjenicu da vrijeme provedeno u dežurstvu ulazi u pojam radnog vremena i da se razlikuje visina nadoknade na koju zaposleni ima pravo za vrijeme dežurstva, odnosno pripravnosti. Kao osnova razlikovanja uzima se i obim vremenskog i prostornog ograničenja koje se zaposlenom nameće, pa će se pod dežurstvom (radnim vremenom) podrazumijevati i period koji zaposleni provede izvan prostorija poslodavca, ako mu je u tom vremenu značajnije uskraćena mogućnost obavljanja drugih aktivnosti.<sup>25</sup>

Šira ovlaštenja poslodavca u pogledu uređenja pitanja radnog vremena predviđena su i odredbama o prekovremenom radu, o preraspodjeli radnog vremena i preračunavanju časova rada.<sup>26</sup> Najviše polemike, međutim, izaziva pitanje maksimalnog trajanja sedmičnog radnog vremena. Prema Direktivi 2003/88/EZ prosječan broj radnih sati na sedmičnom nivou, uključujući prekovremene sate, ne može prelaziti 48 časova, a referentni period u okviru koga se posmatra prosječno nedjeljno radno vrijeme iznosi četiri mjeseca. Međutim, uz poštovanje načela zaštite i sigurnosti radnika, države članice mogu zakonima, drugim propisima, kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera odstupiti od ovog ograničenja. Tako, crnogorsko radno zakonodavstvo predviđa da radno vrijeme ne može biti u prosjeku duže od 48 časova sedmično, u okviru referentnog perioda od četiri mjeseca, a svakako ne može biti duže od 50 časova sedmično, s tim da se kolektivnim ugovorima može predvidjeti maksimalno trajanje prekovremenog rada od 250 časova na godišnjem nivou.<sup>27</sup> Fleksibilizacija radnog vremena, otuda, ispoljava

<sup>22</sup> Član 60 stav 1 Zakona o radu („Sl. list CG“, br. 74/2019).

<sup>23</sup> Član 60 stav 2 Zakona o radu.

<sup>24</sup> Većina država EU nema posebne pravne odredbe kojima se definiše status onoga što se smatra dežurstvom. *Izveštaj Evropske komisije o sprovođenju u državama članicama Direktive 2003/88/EZ*, Bruxelles, 26. 4. 2017/15.

<sup>25</sup> Ovo proizilazi iz presude Evropskog suda pravde, *Ville de Nivelles v. Rudy Matzak C-518/15* od 21. 2. 2018. godine.

<sup>26</sup> U okviru EU najviše spora je izazvalo pitanje najdužeg trajanja sedmičnog radnog vremena. Na kraju je postignut, često kritikovani kompromis, prema kojem ono ne smije iznositi više od 48 časova sedmično, a referentni vremenski period iznosi čak četiri mjeseca. A. Bilić, *op. cit.*, 569.

<sup>27</sup> Član 64 stav 6, 7 i 8 Zakona o radu.

se i kroz ostavljanje više slobode socijalnim partnerima da kreiraju radno vrijeme zaposlenih.

U namjeri da se uvažavaju specifične potrebe poslodavaca u pojedinih sektorima poslovanja ostavlja se mogućnost preraspodjele radnog vremena kad to zahtijeva priroda djelatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.<sup>28</sup> Preraspodjela radnog vremena ustvari znači mogućnost poslodavca da radno vrijeme zaposlenih uredi na način da ono u jednom periodu bude duže, a u drugom kraće od ugovorenog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme tokom preraspodjele ne može da bude duže od radnog vremena zaposlenog koje je predviđeno ugovorom o radu.<sup>29</sup> U pitanju je odstupanje od pravila o uravnoteženoj podjeli radnog vremena, kada usljed određenih razloga ta podjela mora biti neuravnotežena.<sup>30</sup> U skladu sa tim, preraspodjela radnog vremena se nika-ko ne smije poistovjetiti sa prekovremenim radom, budući da prosječno radno vrijeme zaposlenog ostaje u okviru onog ugovorenog.

Sve ovo, međutim, nije izazov sa aspekta zakonskog regulisanja ali jeste sa aspekta primjene i dosljednog poštovanja zakonskih odredaba u praksi. Ovo posebno kada je u pitanju prekovremeni rad zaposlenog. Premda nije načelno zabranjeno, zakonski se uvođenje prekovremenog rada vezuje samo za određene situacije i za ispunjenje određenih uslova. Tako, zaposleni je dužan da radi prekovremeno u slučaju iznenadnog povećanja obima posla, kao i u slučaju više sile i u drugim izuzetnim slučajevima, s tim da je poslodavac dužan da donese pisanu odluku o uvođenju prekovremenog rada i da je dostavi inspektoratu rada, te da trajanje radnog vremena ograniči samo na ono vrijeme koliko je potrebno da se uklone uzroci zbog kojih je uveden.<sup>31</sup> Zvanični podaci, međutim, pokazuju da je prekovremeni rad veoma rasprostranjena pojava u svijetu, u toj mjeri da se teško može smatrati izuzetkom od redovnog radnog vremena.<sup>32</sup> Problem pak predstavlja onaj prekovremeni rad koji je nezvaničan (neevidentiran), a koji radnici svakodnevno obavljaju, ostajući duže na radnim mjestima po zahtjevu poslodavca ili zbog prirode i obima posla.<sup>33</sup> Budući da se za prekovremeni rad zaposlenom isplaćuje uvećana zarada (40%), kroz neevidentiran prekovremeni rad se zapravo vrši eksploatacija zaposlenih od strane poslodavaca. Na ovaj način prekovremeni

<sup>28</sup> Član 68 stav 1 Zakona o radu.

<sup>29</sup> Član 68 stav 2 Zakona o radu.

<sup>30</sup> P. Jovanović, *op. cit.*, 243.

<sup>31</sup> Član 64 stav 1, 2, 5 i 6 Zakona o radu.

<sup>32</sup> Nešto više od 2/3 kompanija u državama članicama EU koristi prekovremeni rad, a njime je obuhvaćeno oko polovine radne snage država. *Working time in the EU*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Belgija, 2012, 11. U ovu statistiku, međutim, ulazi samo prijavljeni (registrovani) prekovremeni rad.

<sup>33</sup> Do ovih podataka moglo bi se doći jedino opsežnim empirijskim istraživanjem sprovedenim među zaposlenima u Crnoj Gori.



rad u praksi prerasta u ono što se naziva *rad bez kraja*, a od čega tradicionalno radno pravo nastoji da sačuva zaposlenog. Pod pojam prekovremenog rada može se podvesti i sve prisutniji fenomen rada od kuće nakon završenog zvaničnog radnog vremena.

## 2.2. Modifikacije radnog vremena u praksi

Za razliku od Crne Gore, u određenom broju zemalja zakonski su regulisane i druge forme fleksibilnog radnog vremena poput kompresovane radne nedjelje, podijeljenog radnog vremena i drugih fleksibilnih oblika radnog vremena. Budući da su mogućnosti aranžiranja radnog vremena gotovo neograničene, u praksi se javljaju i drugi modaliteti radnog vremena. Neki među njima su, sa aspekta zaštite radnika, veoma sporni — poput rada po pozivu ili tzv. rada bez kraja.

*Kompresovana radna nedjelja* (eng. *compressed work week*) podrazumijeva da se uobičajeni sati radnog vremena rasporede u manji broj dana od onog koji je tipičan za standardnu radnu nedjelju, a što rezultira dužim dnevnim radnim vremenom ali manjim brojem radnih dana.<sup>34</sup> Tako, primjera radi, u Austriji ugovorom o radu može biti predviđeno normalno dnevno radno vrijeme do 10 časova, ako se cijela radna nedjelja raspoređuje u četiri dana.<sup>35</sup> Na drugoj strani, *fleksibilno radno vrijeme* (eng. *flexitime*) se široko koristi u mnogim evropskim zemljama (npr. Italija, Slovenija, Švedska) i obično je predviđeno nacionalnim zakonodavstvom.<sup>36</sup> U ovom slučaju fleksibilizacija radnog vremena rezultat je demokratizacije radnog prava i želje da se uvažavaju privatni interesi zaposlenog. Osnovni fleksibilni aranžmani dnevnog radnog vremena omogućavaju radnicima da biraju početak i kraj radnog vremena na osnovu njihovih individualnih potreba (u određenim granicama).<sup>37</sup> Po pravilu se određuje vremenski period kada svi zaposleni moraju biti na poslu (npr. 10–16h), dok je ostatak radnog vremena fleksibilan.<sup>38</sup> U pogledu rasporeda radnog vremena zaposlenih koji rade na osnovu ugovora na daljinu, fleksibilnost rasporeda radnog vremena je gotovo u potpunosti individualizovana — radnik na daljinu određuje organizaciju svog radnog vremena.<sup>39</sup>

<sup>34</sup> Ovi aranžmani često se koriste kako bi se smanjili troškovi započinjanja rada, poput troškova električne energije i drugi operativni troškovi. Korist za radnike ogleda se u tome što rade manji broj dana u nedjelji, čime se postiže bolji balans poslovnog i porodičnog života. Na ovaj način se smanjuje vrijeme putovanja do posla i nazad, a time i zagađenje i gužve u transportu. *Ensuring decent working time for the Future*, 250.

<sup>35</sup> Vodič o dobrim praksama za usklađivanje posla sa porodičnim i privatnim životom u Peruu uključuje između ostalog i kompresovanu radnu nedjelju kao način ovog usklađivanja. Osim toga, može biti predviđeno kolektivnim ugovorom (Danska, Švedska). *Ibid.*

<sup>36</sup> *Ibid.*, 252.

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> *Ibid.*

<sup>39</sup> B. Lubarda, *op. cit.*, 492.

*Podijeljeno radno vrijeme/podjela posla* (eng. *job sharing*) ima za cilj da pomogne kompanijama da zadrže radnu snagu tokom ekonomske krize, kroz podjelu posla koja se sastoji od smanjenja predviđenog radnog vremena, tj. njegove podjele na više zaposlenih kako bi se izbjegla otpuštanja.<sup>40</sup> Praksa podjele radnog vremena, odnosno zapošljavanja u paru javlja se u drugoj polovini XX vijeka najprije u SAD-u, a zatim i u Evropi, i praćena je finansijskim podsticajima za poslodavce.<sup>41</sup> Ovakvo radno vrijeme ne treba poistovjećivati sa nepunim radnim vremenom, budući da postoji pasivna solidarna obligacija zaposlenih koji dijele radno vrijeme u pogledu izvršenja ugovorenog rada.<sup>42</sup> U pitanju je, dakle, podjela poslova jednog istog radnog mjesta, a samim tim i vid pomoći, te izraz solidarnosti, kako između zaposlenih i poslodavaca na jednoj, tako i među zaposlenima na drugoj strani. Imajući u vidu prognoze o tome u kojoj će mjeri pandemija izazvana virusom Covid-19 uticati na ekonomije širom svijeta i na porast stope nezaposlenosti, rad sa podijeljenim radnim vremenom može biti dobar način da se teret krize podijeli, te da se što veći broj zaposlenih zadrži na radnom mjestu.

Činjenica da kompresovana radna nedjelja, fleksibilno dnevno radno vrijeme, podijeljeno radno vrijeme i drugi mogući aranžmani radnog vremena nijesu izričito zakonski regulisani, ne mora nužno da znači da su zabranjeni, pod uslovom da su u skladu sa opštim zakonskim ograničenjima u pogledu maksimalnog trajanja radnog vremena i pravilima o preraspodjeli radnog vremena. Ovo posebno ako predstavljaju rezultat saglasnosti socijalnih partnera ili zaposlenog i poslodavca. Ipak, kada je u pitanju podjela posla bilo bi neophodno donijeti posebne propise i regulisati pitanje subvencija za poslodavce, kako bi efekti ekonomske krize bili što manji.

Najnovija, a ujedno i najizazovnija pitanja u vezi sa radnim vremenom odnose se na *tzv. rad po pozivu* (eng. *on-call work*) koji u principu ne garantuje zaposlenom određeno radno vrijeme (eng. *zero-hours contract*) ili mu garantuje minimalni broj sati rada (eng. *minimum-hour workers*). Ovakve aranžmane radnog vremena karakteriše nepredvidivost i promjenljivost, te zavisnost od trenutnih poslovnih potreba, pri čemu se dominantno vodi računa o interesima poslodavca, a zanemaruju privatne i druge potrebe zaposlenog. Teško je odrediti da li se u ovom slučaju radi o fleksibilnom ili prekarnom radu.<sup>43</sup>

Ekstreman primjer ovakve prakse dolazi iz SAD-a gdje pojedine radnje i preduzeća koriste softvere za optimalno određivanje radnog vremena osoblja, pa, u skladu sa tim, kada je prodaja sporija nego što je predviđeno, osoblju se otkazuju zakazane smjene u posljednjem

<sup>40</sup> *Ensuring decent working time for the Future*, 257.

<sup>41</sup> B. Lubarda, *op. cit.*, 475.

<sup>42</sup> *Ibid.*, 476.

<sup>43</sup> Više o tome vidi u: S. Avram, *Zero-hours contracts: Flexibility or insecurity? Experimental evidence from a low income population*, Institute for Social and Economic Research, University of Essex, August, 2020.

trenutku, kako bi se smanjili troškovi radne snage.<sup>44</sup> Rad po pozivu, dakle, prati potpuno odsustvo kontrole zaposlenog nad radnim vremenom, tako da poslodavac kontroliše kako trajanje radnog vremena (broj sati), tako i raspored radnog vremena tokom dana ili nedjelje.<sup>45</sup> Ovakva vrsta ugovora, zbog neizvjesnosti koju nosi sa sobom, veoma se negativno odražava na poziciju radnika, posebno u slučaju kada poslodavac za sebe ugovara pravo ekskluziviteta koje onemogućava zaposlenog da, dok čeka na poziv poslodavca, obavlja druge poslove. Iz ovog razloga mnoga zakonodavstva nastoje da zaštite radnike po pozivu, tako što se poslodavci obavezuju da ugovorom o radu predvide broj dnevnih ili nedjeljnih sati rada (Njemačka) ili da zaposlenom i za period kada nije radno angažovan isplate tzv. naknadu za dostupnost (Italija).<sup>46</sup> Premda crnogorsko radno zakonodavstvo ne poznaje rad po pozivu, iz drugih zakonskih rješenja proizilazi da minimalno trajanje radnog vremena koje se može ugovoriti iznosi 10 časova nedjeljno.

Rad po pozivu, iako neka vrsta pripravnosti, nikako se ne bi mogao poistovjetiti sa onim što u pozitivnom pravu podrazumijevamo pod ovim pojmom. Za razliku od radnika koji rade po pozivu bez garantovanog broja radnih sati, pripravnost je svojstvena zaposlenima (u određenim djelatnostima) koji imaju ugovor sa određenim (punim, nepunim) radnim vremenom, pri čemu su dužni da jedan dio radnog vremena provedu u pripravnosti. Bitna razlika postoji i u pogledu plaćanja, jer se radnici za vrijeme pripravnosti plaćaju.

Osim toga, razvoj informacionih i komunikacionih tehnologija promijenio je svijet na globalnom nivou, a na njihove uticaje nijesu ostali imuni ni radni odnosi. Jedna od najdrastičnijih posljedica upotrebe savremenih tehnologija na radnom mjestu odnosi se na činjenicu da rad postaje potpuno nezavisan od poslovnih prostorija, zbog čega se može obavljati od kuće, u prevozu ili sa bilo kog drugog mjesta, te da zaposleni *fizički napušta prostorije poslodavca, ali ne i posao*.<sup>47</sup> Živimo *kulturu stalne konekcije* u kojoj je društvo hiperkonektovano putem digitalnih alata i sredstava komunikacije,<sup>48</sup> i u kojoj zaposleni ostaju povezani sa poslom i nakon zvaničnog kraja radnog vremena. Poslodavci i njihovi menadžeri svakodnevno, putem tekstualnih poruka, čata i imejla, kontaktiraju zaposlene nakon radnog vremena, pri čemu su, sa aspekta stalne dostupnosti, najproblematičniji mobilni telefoni od kojih se rijetko odvajamo.<sup>49</sup> Ovakva kultu-

<sup>44</sup> *Ibid.*, 265.

<sup>45</sup> I. Campbell, *On-call and related forms of casual work in New Zealand and Australia*, International Labour Office, ILO, Geneva, 2018, 1.

<sup>46</sup> *Ensuring decent working time for the Future*, 266.

<sup>47</sup> C. W. Von Bergen, M. S. Bressler, „Work, non-work boundaries and the right to disconnect“, *Journal of Applied Business and Economics*, vol. 21(2), 2009, 51.

<sup>48</sup> L. Pansu, „Evaluation of right to disconnect“ legislation and its impact on employee's productivity, *International Journal of Management and Applied Research*, Vol. 5, No. 3, 2018, 103.

<sup>49</sup> C. W. Von Bergen, M. S. Bressler, *op. cit.*, 52, 53.

ra stalne konekcije sa radnim mjestom ima brojne negativne efekte po zaposlenog poput narušavanja balansa između privatnog i porodičnog života, stvaranja stresa i zavisnosti od upotrebe komunikacijskih uređaja, umanjavanja produktivnosti i dr.

U vezi sa ovom praksom može se postaviti nekoliko važnih pitanja, a prije svega da li ona može ići u nedogled i da li se na ovaj način odomaćio tzv. *rad bez kraja* koji je suprotan svim tradicionalnim pravilima radnog prava o ograničenom radnom vremenu i odmorima, te da li je na ovaj način neplaćeni prekovremeni rad postao pravilo i neka vrsta savremenog ropstva. Ohrabruje činjenica da su radna zakonodavstva u pojedinim zemljama već dala djelimične odgovore na ova pitanja, te da je na taj način radno pravo pokazalo da je dovoljno vitalno da se prilagodi savremenim društvenim, ekonomskim i tehnološkim promjenama u namjeri da, i pored neizbježne fleksibilizacije radnog vremena, očuva ono što je njegov nukleus. Francuska je prva zemlja koja je, kao reakciju na ovu praksu, uvela *pravo zaposlenog na diskonekciju* (eng. *right to disconnect*), a nakon višegodišnjih diskusija na ovu temu.<sup>50</sup> U skladu sa tim, zaposleni ima pravo da se isključi sa svih sredstava komunikacije nakon što je radno vrijeme završeno, odnosno da prekine sve veze sa poslom i poslodavcem.

Francuska zakonska rješenja odnose se na poslodavce sa 50 i više zaposlenih, s tim da je socijalnim partnerima prepušteno da ugovore način na koji će se zaposlenom garantovati ovo pravo.<sup>51</sup> Socijalni partneri imaju široka ovlašćenja da urede ovu oblast, a u slučaju da ne postignu salgasnost, predviđena je obaveza poslodavca da donese kodeks ponašanja kojim će se definisati pitanja vezana za pravo zaposlenog na diskonekciju.<sup>52</sup> U Njemačkoj je, takođe, zabranjeno poslodavcima, odnosno njihovim menadžerima da telefonom ili imejlom kontaktiraju zaposlene u slobodno vrijeme osim u hitnim slučajevima.<sup>53</sup> U Italiji se od 2016. godine vodi javna debata na temu prava zaposlenog na diskonekciju ali je u praksi ovo pitanje još uvijek u domenu kolektivnog pregovaranja.<sup>54</sup> Prepoznajući značaj ovih pitanja i mnoge evropske kompanije su krenule odlučno u zaštitu zaposlenih od tzv. rada bez kraja.<sup>55</sup>

<sup>50</sup> M. Avogaro, „Right to disconnect: French and Italian proposals for a global issue“, *RDRST*, Brasilia, Vol. IV, No. 3, 2018, 113.

<sup>51</sup> *Ibid.*, 116.

<sup>52</sup> *Ibid.*

<sup>53</sup> P. M. Secunda, The Employee Right to Disconnect, *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, Vol. 9, No. 1, 2019, 29.

<sup>54</sup> M. Avogaro, *op. cit.*, 120.

<sup>55</sup> Primjera radi, Volkswagen blokira sve mejlove na telefonima zaposlenih nakon radnog vremena, dok Daimler-Benz briše sve mejlove koje zaposleni prime tokom odmora. *Ensuring decent working time for the Future*, 272.

### 3. Radno versus slobodno vrijeme

U pozitivnom pravu *radno vrijeme* se definiše kao vremenski period u kojem zaposleni obavlja poslove i zadatke radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos, kao i vrijeme u kojem se zaposleni nalazi na raspolaganju poslodavcu, bilo da se nalazi na svom radnom mjestu ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.<sup>56</sup> Iz zakonske definicije radnog vremena proizilazi da radno vrijeme uključuje ne samo vrijeme efektivnog rada, već i vrijeme koje se može sa njim izjednačiti, odnosno u toku koga zaposleni stavlja svoj rad na raspolaganje poslodavcu.<sup>57</sup> Radno vrijeme, dakle, predstavlja osnovnu mada ne i jedinu liniju razdvajanja privatnog i profesionalnog života zaposlenog i u funkciji je zaštite njegovog zdravlja, te privatnog i porodičnog života.<sup>58</sup> Mnoge studije pokazuju da dugo radno vrijeme i nedovoljan odmor mogu imati štetan učinak, zbog čega *pravo na ograničeno radno vrijeme* danas predstavlja ustavom zagarantovano pravo radnika.<sup>59</sup> Ipak, jasno i apsolutno razgraničenje radnog od slobodnog vremena nije sasvim moguće, posebno imajući u vidu činjenicu da neki aspekti ugovora o radu obavezuju zaposlenog i poslodavca i nakon što se radno vrijeme završi.

Na drugoj strani, *slobodno vrijeme* predstavlja *hram privatnog života* svakog pojedinca i mora mu se obezbijediti odgovarajuća zaštita.<sup>60</sup> Može se definisati na različite načine, a njegovo značenje se mijenjalo zavisno od društveno-političkih uslova i u odnosu na radne uslove i položaj radnika.<sup>61</sup> Najjednostavnije rečeno, slobodno vrijeme je vremenski period koji preostaje nakon normalnog radnog vremena,<sup>62</sup> tj. period sa kojim čovjek može slobodno raspolagati. Rad, kao svrsishodna djelatnost kojom se svjesno nastoje proizvesti sredstva zadovoljenja čovjekovih potreba, obično se doživljava kao negacija slobode (vremena) i kao negacija samog vremena.<sup>63</sup> Čovjek određuje svoj stil života upravo kroz dihotomiju rad-slobodno vrijeme.<sup>64</sup> U pitanju su, dakle, dva sasvim suprotstavljena i nepomirljiva pojma koja se suštinski razlikuju po tome da li je zaposleni podređen poslodavčevom nadzoru i ovlašćenjima ili je u potpunosti slobodan i samostalno raspolaze svojim vremenom. Tako, zaposleni u slobodno vrijeme može da se bavi bilo kojom dozvoljenom aktivnošću, uključujući,

<sup>56</sup> Član 60 stav 1 Zakona o radu.

<sup>57</sup> A. Lubarda, *op. cit.*, 464.

<sup>58</sup> M. Kovač-Orlandić, *op. cit.*, 337.

<sup>59</sup> Član 64 stav 2 Ustava Crne Gore („Sl. list CG“, br. 1/2007).

<sup>60</sup> V. Mantouvalou, „Private life and dismissal“, *Industrial Law Journal*, vol. 38, br. 1, 2009, 137.

<sup>61</sup> S. Vidulin-Orbanić, „Fenomen slobodnog vremena u postmodernom društvu“, *Metodički obzori*, 3(2008)2, 19.

<sup>62</sup> *Ibid.*, 20.

<sup>63</sup> M. Polić, R. Polić, „Vrijeme, slobodno od čega i za što“, *Filozofska istraživanja*, 2009, sv. 2, 257.

<sup>64</sup> S. Vidulin-Orbanić, *op. cit.*, 20.



ali se ne ograničavajući na njima: sportske aktivnosti, igre, hobije, čitanje, gledanje filmova i drugih materijala, emotivne veze i upotrebu bilo kojih dozvoljenih sredstava.<sup>65</sup>

Između radnog i slobodnog vremena, otuda, treba da stoji precizna granica. No izvjesno je da ova granica danas nije jasna na način na koji je bila u tradicionalnom modelu radnog vremena. Fleksibilni aranžmani radnog vremena učinili su je nejasnom, nedovoljno vidljivom, pa i beznačajnom. Ovo se posebno odnosi na prekovremeni rad, rad nakon zvaničnog kraja radnog vremena, rad po pozivu i druge slične forme rada, koje u tom smislu predstavljaju najveću opasnost po slobodno vrijeme zaposlenog. Razlozi zbog kojih ova granica mora ostati jasna su isti oni zbog kojih je država intervenisala u radne odnose u XIX vijeku i isti oni zbog kojih su odredbe o radnom vremenu dopunjavane tokom XX i XXI vijeka. To su na prvom mjestu zaštita zdravlja, bezbjednosti i dostojanstva zaposlenih, te njihovog prava na privatni i porodični život. Ostaje, međutim, pitanje na koji način radno pravo može odgovoriti na savremene izazove regulisanja radnog vremena, te da li se može u kratkom vremenu prilagoditi brzim društveno-ekonomskim i tehnološkim promjenama.

### *Zaključne napomene*

U posljednjih nekoliko decenija, pod uticajem globalnih promjena, značajno je izmijenjen tradicionalni model radnog vremena koji podrazumijeva 40-časovnu radnu nedjelju pravilno raspoređenu u pet radnih dana. Inicijative za izmjenu ovog modela, iako različito motivisane, dolazile su i od strane radnika i od strane poslodavaca, zbog čega se danas na planu radnog vremena odvijaju dva suprotna procesa. Na jednoj strani, nastoji se skratiti radno vrijeme i sačuvati sigurnost radnika, te izvjesnost u pogledu rasporeda radnog vremena i plaćanja, dok se, na drugoj strani, kroz fleksibilne forme radnog vremena nastoje smanjiti troškovi poslovanja i ispuniti zahtjevi savremenog tržišta.

Neke od modifikacija tradicionalnog modela radnog vremena izvršene su putem zakona i kolektivnih ugovora, čime su, u velikoj mjeri, postignuta kompromisna rješenja za zaposlene i poslodavce. Istovremeno je izvršeno usaglašavanje sa standardima Evropske unije koji imaju za cilj fleksibilnije radno vrijeme, uz očuvanje načela zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. Međutim, neki izazovi, poput stalnog razvoja informacionih tehnologija, novijeg su datuma, pa je, otuda, izvjesno da radnom pravu tek predstoji davanje adekvatnih odgovora. O ovome svjedoče brojni aranžmani radnog vremena koji su se odomacili u praksi i koji prijete da naruše ravnotežu između radnog i slobodnog vremena zaposlenog, a koji još uvijek nijesu regulisani.

<sup>65</sup> P. R. Smith, A. C. Hodged, S. J. Stabile, R. Gely, *Principles of Employment Law*, The Labour Law Group, WEST, 2009, 122.

Između radnog i slobodnog vremena, međutim, postoji suštinska dihotomija, zbog čega očuvanje ove granice predstavlja *conditio sine qua non* očuvanja zdravlja, sigurnosti i dostojanstva zaposlenih, te njihovog privatnog i porodičnog života.

Imajući u vidu osjetljivost ovih pitanja, te činjenicu da je radno vrijeme potrebno prilagoditi pojedinim djelatnostima, nesporno je da kolektivno pregovaranje predstavlja najprikladniji način da se radno vrijeme fleksibilnije uredi. Opšti je, međutim, utisak da u Crnoj Gori nijesu dovoljno iskorišćene prednosti kolektivnog pregovaranja, te da se ono još uvijek kreće u domenu onog što zakon izričito nalaže, bez inicijative socijalnih partnera da sporna pitanja, u koja svakako spadaju i pojedini aranžmani radnog vremena, uredi sporazumno, tj. kolektivnim ugovorom. Uporedna iskustva, međutim, pokazuju da je uloga socijalnih partnera ključna u davanju odgovora na savremene izazove sa kojima se suočava radno pravo, prije svega u pogledu pokretanja javne debate o određenim pitanjima, a što u konačnom može rezultirati i zakonskim izmjenama.

Ne treba zaboraviti da fleksibilizacija radnog vremena ima i dobre strane, te da su aranžmani poput fleksibilnog početka i kraja radnog vremena često motivisani potrebama zaposlenih. Osim toga, radno vrijeme može biti dizajnirano na način da u vrijeme ekonomske krize pomogne poslodavcima da opstanu, a zaposlenima da sačuvaju radno mjesto. Sve ovo predstavlja dodatan razlog da kolektivno pregovaranje bude okosnica kreiranja onih formi radnog vremena koje će biti u interesu kako zaposlenih tako i poslodavaca. Na ovaj način se izlazi iz domena pukog usaglašavanja sa EU standardima, koje iako obaveza država koje su u postupku pridruživanja, nije dovoljno da odgovori na potrebe zaposlenih i poslodavaca.

## *Literatura*

1. Allan, C., Brosnan, P., Walsh, P., „Non-standard working-time arrangements in Australia and New Zealand“, *International Journal of Manpower*, Vol. 19, No. 4.
2. Avogaro, M., „Right to disconnect: French and Italian proposals for a global issue“, *RDRST*, Brasilia, Vol. IV, No. 3, 2018.
3. Avram, S., *Zero-hours contracts: Flexibility or insecurity? Experimental evidence from a low income population*, Institute for Social and Economic Research, University of Essex, August, 2020.
4. Bilić, A., „Fleksibilno radno vrijeme — modus rekonzilijacije privatnog i poslovnog života radnika te povećanja kompetitivnosti poslodavca“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Split, 3/2017.
5. Bergan, C. W., Bressler, M. S., „Work, non-work boundaries and the right to disconnect“, *Journal of Applied Business and Economics*, vol. 21(2), 2009.
6. Campbell, I., *On-call and related forms of casual work in New Zealand and Australia*, International Labour Office, ILO, Geneva, 2018.

7. *Ensuring decent working time for the Future*, International Labour Organisation, International Labour Conference, 107th session, Geneva, 2018.
8. *Izveštaj Evropske komisije o sprovođenju u državama članicama Direktive 2003/88/EZ*, Bruxelles, 26. 4. 2017/15.
9. Jovanović, P., *Radno pravo*, Pravni fakultet u Novom Sadu, Novi Sad, 2018.
10. Kovačević, Lj., *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2013.
11. Kovač-Orlandić, M., *Pravo zaposlenog na privatnost i njegova zaštita*, Doktorska disertacija (neobjavljena), Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2018.
12. Lubarda, B., *Radno pravo — Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2012.
13. Mantouvalou, V., „Private life and dismissal“, *Industrial Law Journal*, Vol. 38, No. 1, 2009.
14. Pansu, L., „Evaluation of „right to disconnect“ legislation and its impact on employee’s productivity“, *International Journal of Management and Applied Research*, Vol. 5, No. 3, 2018.
15. Polić, M., Polić, R., „Vrijeme, slobodno od čega i za što“, *Filozofska istraživanja*, 2009, sv. 2.
16. Secunda, P. M., „The employee right to disconnect“, *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, Vol. 9, No. 1, 2019.
17. Vidulin-Orbanić, S., „Fenomen slobodnog vremena u postmodernom društvu“, *Metodički obzori*, 3(2008)2.
18. *Working time in the EU*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Belgija, 2012.

#### *Ostali izvori*

1. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, (*Official Journal of the European Union*, L 299/9, 18. 11. 2003).
2. Ustav Crne Gore („Sl. list CG“, br. 1/2007).
3. Zakon o radu („Sl. list CG“, br. 74/2019).
4. Zakono o penzijskom i invalidskom osiguranju („Sl. list RCG“, br. 54/2003).
5. Presuda u predmetu broj C-518/15 (*Ville de Nivelles v. Rudy Matzak C-518/15*) od 21. februar, 2018. godine.
6. <https://www.businessnewsdaily.com/9241-check-email-after-work.html>, 15. 10. 2020.

Milica Kovač-Orlandić, PhD

#### MODERN CHALLENGES OF REGULATING WORKING TIME: IS THE BOUNDARY BETWEEN AN EMPLOYEE’S WORKING AND FREE TIME TOO BLURRED?

The traditional working time model, which includes an eight-hour workday and a 40-hour working week and within which employees disconnect from work after their working hours are over, has undergone radical changes in the last few decades. In accordance with that, this paper analyses the reasons why this working

time model has collapsed, and which are mostly related to the development of information and communication technologies as well as lifestyle changes within the consumer culture. Labor legislation has provided adequate answers to some of these challenges, so today a number of issues related to shift, split shift, night and overtime work are regulated by law, including those related to part-time work, on-call work, standby work, redistribution of working hours and many others. However, it is evident that some working time arrangements and working time modifications, that have become common in the labour market still fail to be regulated, being specific by their character of denying constitutionally guaranteed employee's right to restricted working time and adequate rest periods. Additionally, the aforementioned working time arrangements and modifications have resulted in making the boundary between an employee's working and free time not visible. This paper points at the reasons why the working time of the employee should stay separate from his/her free time, the most important among them is linked to the necessity of limiting the employer's authority over the employee. Apart from this, the paper critically considers the role of social partners, especially trade unions, in regulating working hours, concluding that their more active approach would significantly contribute to finding flexible forms of working time that are able to meet both the employee's interests and the employer's ones.

*Key words:* working time, free time, non-standard working time model, right to disconnect, collective bargaining