

Мина С. Кузминац<sup>1</sup>  
Универзитет у Београду,  
Правни факултет  
Београд (Србија)

331.313.6  
*Прејледни научни рад*  
Примљен 05/05/2021  
Прихваћен 25/05/2021  
doi: [10.5937/socpreg55-32108](https://doi.org/10.5937/socpreg55-32108)

## ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД КАО ВИД РАДНЕ ЕКСПЛОАТАЦИЈЕ

Сажетак: Ауторка у раду анализира нормативни оквир који регулише прековремени рад на међународном и националном нивоу, али и питање прековременог рада у пракси. У раду је постављена теза да послодавци прибегавају прековременом раду како би смањили трошкове рада, а запослени пристају на прековремени рад, чак и кад је незаконит, у страху од отказа, те оваквом злоупотребом од стране послодаваца прековремени рад постаје вид радне експлоатације. Ауторка је спровела истраживање путем анкете и путем интервјуа, како би утврдила у којој мери је (не)законит прековремени рад присутан у пракси. Резултати истраживања показују да је неплаћени прековремени рад изузетно заступљен, а да запослени имају страх да се супротставе оваквој пракси. Закључак је да постоји раскорак између нормативног и стварног када је реч о прековременом раду.

Кључне речи: радно време, прековремени рад, нормативни оквир, пракса, ментално здравље запослених

### Право на рад и ограничења права на рад

Право на рад је једно од основних права човека. „Људска права су тесно повезана са светом рада, будући да је један од основних циљева заштите људских права 'друге генерације' било и признавање радних права” (Ковачевић, 2018, 229). У том смислу, за право на рад се везује и гарантовање достојанства на раду. Међутим, поставља се питање у којој мери је данас достојанство на раду и даље „присутно” и да ли га треба поново придобити (Stojiljković, 2019, str. 869–870).

Да би сваком раднику било загарантовано достојанство на раду, неопходно је ограничити послодавце у могућој намери да злоупотребе институте радног права, између осталог, институт радног времена, те да експлоатишу раднике путем (незаконитог) прековременог рада. Питање прековременог рада је од значаја за социолошка истраживања с обзиром на поделу времена човека на оно које проводи на раду и на оно које проводи „изван рада”, а и с обзиром на сложен однос времена и рада (Milošević, 1994, str. 68).

<sup>1</sup> minakuzminac96@gmail.com

„Сваки рад захтева одређено време, па се време јавља као општи, спољашњи, природни услов људског рада” (Milošević, 1994, str. 67). С једне стране, осврт на (даљу и ближу) историју доводи до схватања да је „напредак у ограничавању радног времена – треба ли на то подсећати – једна од основних тенденција у развоју (домаћег, упоредног и међународног) радног права” (Kovačević, 2009, str. 89). У том смислу, може се рећи да је развој радног права на међународном плану имао за циљ, између осталог, „хуманизацију рада, као и промовисање једнакости и солидарности” (Turčinović, Bakić, Stojković Zlatanović, 2020, str. 1184). С друге стране, „капитализам је из националних оквира прерастао у наднационални, светски процес и однос, у коме се уважава само један аргумент, аргумент моћи засноване на економској снази капитала” (Pantelić Vujanić, Čukanović Karavidić, 2014, str. 284), што се неминовно одражава и на питање радног времена.

На разлике у концепцији прековременог рада у радном законодавству утичу и трагови ранијих режима – „У Централној Европи, углавном као последица социјалистичког наслеђа, прековремени рад је и даље регулисан у великој мери државним законодавством уместо колективног преговарања. Савезни закон Сједињених Америчких Држава, на супрот томе, не садржи законска ограничења укупног броја сати рада” (ILO, 2004, str. 1). Иако радни односи у Србији и даље имају одређене „трагове” социјалистичког наслеђа, неминовно је да је дошло до изузетно великих промена (Bolčić, 1995, str. 151–152).

Данас је концепт радног времена посебно доведен у питање изменама начина функционисања тржишта рада – развој технологије и бројни други фактори су довели у питање „опстанак” регуларног радног времена (International Labour Organization [ILO] 2021a). Глобализација је довела и до пораста броја радних сати те се поставља питање да ли глобализована економија подразумева „више зноја” (Burgoon & Raess, 2011, str. 699–700).<sup>2</sup> Може се рећи да данас рад „тежи да окупира целокупно време које човеку стоји на располагању [... Рад улази у све поре човековог живота (јавног и приватног, слободног, отвореног и прикривеног, интимног)” (Šijaković, 2008, str. 263). С једне стране, „теоријска схватања о тзв. научно-технолошкој револуцији виде основни чинилац друштвеног развоја у модерном споју науке и технологије, а у већ уобличеним друштвеним структурама најразвијенијих земаља света ‘препознају’ интегришућу моћ технологије” (Milošević, 1995, str. 364). С друге стране, поставља се питање није ли циљ развоја технологије управо да „ослободи” човека у што већој мери, а не да човек постане „роб” без слободног времена.

Одговор на питање зашто је прековремени рад у толикој мери присутан у данашње време је у томе што послодавци често на тај начин „штеде” будући да прековремени рад у значајној мери може довести до смањења трошкова рада за послодавца (Li & Gao, 2014, str. 3564). Злоупотреба института прековременог рада од стране послодавца доводи до

---

<sup>2</sup> У контексту прековременог рада, развој технологије је довео до тога да запослени неретко раде и кад нису на самом радном месту – „Радници редовно користе време док путују до радног места или куће да читају електронску пословну пошту, а ово време би требало да се рачуна као део радног дана, кажу истраживачи. Већи приступ интернету у возовима и масовно коришћење мобилних телефона продужили су радни дан”. Ово су подаци истраживања спроведеног у Енглеској (Coughlan, 2018).

тога да прековремени рад постане вид радне експлоатације на коју запослени као економски слабија страна у радном односу пристају јер немају други избор.

Анализа раскорака између нормативног и стварног у контексту прековременог рада је одраз бројних проблема који постоје на тржишту рада, као и фактичке неравноправности послодавца и запосленог.

### Нормативни оквир који регулише прековремени рад

Многе значајне измене у начину свакодневног функционисања и живота почињу „тихо”, нпр. „изменом начина производње” (Bolčić, 2003, str. 13).

Значајна измена у свету рада је настала када је почела да се посвећује већа пажња питању радног времена. Иако је радно време у извесној мери било регулисано и раније, важно је напоменути да је приликом самог доношења Устава МОР-а разматрано питање радног времена (ILO, 2011, str. 3). То и није зачуђујуће с обзиром да „количина и својства рада битно утичу на квалитет животоа људи у модерном друштву” (Bolčić, 2003, str. 14).

Две важне конвенције које регулишу прековремени рад у оквиру МОР-а су Конвенција МОР-а број 1<sup>3</sup> и Конвенција МОР-а број 30<sup>4</sup> – оне постављају границу на осам часова рада дневно, а недељну границу на 48 часова. Оне прописују минималну накнаду за прековремени рад у износу од 125% регуларног рада. Корак даље у смислу смањења броја часова рада је учињен у Конвенцији МОР-а број 47<sup>5</sup> и Препоруци МОР-а број 116<sup>6</sup> које ограничавају недељни рад на 40 часова. Ограничења броја часова рада која постоје у конвенцијама МОР-а имају двоструки ефекат – „ова ограничења служе томе да промовишу већу продуктивност, истовремено штитећи физичко и ментално здравље радника” (ILO, 2021b, str. 7).

Уговор о Европској унији и Уговор о функционисању Европске уније сведоче о томе да је висок ниво заштите један од циљева којим Европска унија тежи.<sup>7</sup> У секундарном праву је од кључног значаја Директива број 2003/88 Европске заједнице, која гарантује запосленима права у вези са радним временом.<sup>8</sup> Директива изричито прописује

<sup>3</sup> Конвенција Међународне организације рада број 1 (C001 – Hours of work (Industry) convention, 1919 (No. 1)).

<sup>4</sup> Конвенција Међународне организације рада број 30 (C030 – Hours of work (Commerce and offices) Convention, 1930 (No. 30)).

<sup>5</sup> Конвенција Међународне организације рада број 47 (C047 – Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47.))

<sup>6</sup> Препорука Међународне организације рада број 116 о смањењу броја часова рада.

<sup>7</sup> Уговор о Европској унији (Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the functioning of the European Union 2012/C 326/01, *Official Journal C 326*, October 26, 2010) и Уговор о функционисању Европске уније (Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union, *Official Journal C 326*, October 26, 2010). За више о томе вид. European Commission: Employment, social affairs & inclusion, Work conditions.

<sup>8</sup> Директива број 2003/88 Европске заједнице (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 L 299*, 18/11/2003 P. 0009 – 0019, November 4, 2003).

„максимум од 48 часова рада недељно, укључујући и прековремени рад”, а одступања од овог правила предвиђа само у изузетним ситуацијама.<sup>10</sup> „Државе одлучују о периоду у току ког се рачуна просечно радно време на недељном нивоу, али тај период не може бити дужи од четири месеца.”<sup>11</sup> Директивом се предвиђа и могућност држава да се изузму од ограничења броја часова рада на недељном нивоу, то јест омогућавање послодавцу и запосленом одступање од овог правила тако што ће постићи споразум да радна недеља траје више од 48 часова, али се у овом случају захтева да здравље и безбедност буду загарантовани и да постоји пристанак запосленог.<sup>12</sup>

Међутим, овакав договор је, у најмању руку, споран јер неминовно доводи до питања „како другачије разумети идеју да запослени и послодавац могу да се споразумеју да запослени ради дуже од 48 часова недељно него на начин да је свако ко жели да заради више слободан да се одрекне чак и својих основних права?” (Ковачевић, 2011, стр. 94–95). У том погледу, не треба заборавити да „како је рад услов слободе, еманципације, креације и развоја човекових суштинских снага и особина, тако рад може да буде и средство поробљавања човека и спутавања његових креација, потенцијала и слободе” (Џијковић, 2008, стр. 262).

Подаци поводом радног времена на нивоу Европске уније су следећи:

- Максималан број часова рада са прековременим радом је у државама ЕУ следећи: 60 часова (Аустрија, Холандија), 50 (Белгија, Хрватска) и 48 часова у већини држава ЕУ;
- Од 2019. године у Немачкој је уведена могућност за запослене под називом *Brückenteilzeit*, која подразумева „смањење броја часова рада у периоду од једне до пет година, а након тога повратак на регуларно радно време”;
- Аустрија је поставила „дневни максимум између 10 и 12 часова рада, а недељни између 50 и 60 часова, укључујући прековремени рад”;
- С друге стране, у Мађарској је од почетка 2019. године „годишњи максимум прековременог рада подигнут са 250 на 400 часова”;
- Слична промена се догодила у Белгији где је од 2018. године у угоститељском сектору омогућено да, уместо максималних 100 часова прековременог рада, запослени добровољно раде и до 360 часова годишње – „за ове часове се не плаћа увећана зарада као за прековремени рад, али су изузети од пореза и доприноса тако да запослени добија бруто износ зараде” (Eurofound, 2019, стр. 3–7).

Интересантно је напоменути да је Европски суд за људска права у више наврата одлучивао о томе да ли се прековремени рад може сматрати принудним радом. На пример, овај суд је у предмету *Tibet Mentes and Others vs. Turkey* закључио да, уколико је рад добровољан, само трајање од 24 часа без прекида не може бити разлог да се рад сматра прековременим.<sup>13</sup> Иако је одлука суда оваква, сама чињеница да се поставља питање да ли се у неким случајевима прековремени рад може сматрати

---

<sup>9</sup> Члан 6, став 1(б) Директиве Европског парламента и Савета 2003/88/ЕЗ.

<sup>10</sup> Члан 17 Директиве Европског парламента и Савета 2003/88/ЕЗ.

<sup>11</sup> Члан 16, став 1(б) Директиве Европског парламента и Савета 2003/88/ЕЗ.

<sup>12</sup> Члан 22 Директиве Европског парламента и Савета 2003/88/ЕЗ.

<sup>13</sup> *Mentes and Others vs. Turkey*, 58/1996/677/867, Council of Europe: European Court of Human Rights, 28 November 1997, доступно на: <https://www.refworld.org/cases,ECHR,3ae6b6fe0.html>.

принудним радом сведочи о степену „озбиљности” ситуације која постоји у пракси у вези са прековременим радом. У том смислу:

„Може се закључити да су правним поретком заштите људских права и Европском конвенцијом за заштиту људских права и основних слобода утврђени одређени стандарди за утврђење не/постојања принудног рада и то: добровољност рада, плаћеност рада или постојање какве друге компензације за рад, факат да ли рад излази из оквира редовних описа послова, тежина санкције за одбијање рада и примена теста пропорционалности који подразумева да се у сваком конкретном случају треба ценити тежина терета обавезног рада (врста и количина рада) и значај разлога за увођење принудног рада” (Вођовић, 2020, стр. 205).

Када је реч о српском праву, Закон о раду дефинише прековремени рад као рад „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”.<sup>14</sup> Законодавац наводи да прековремени рад може постојати „на захтев послодавца” и поставља ограничење у смислу максималног трајања прековременог рада и услова који морају бити испуњени да би се сматрало да постоји прековремени рад.<sup>15</sup> Поред недељног ограничења прековременог рада на осам часова, постоји и дневно ограничење рада које са прековременим радом износи 12 часова.<sup>16</sup> Апелациони суд у Београду је заузео став да је за постојање прековременог рада нужно да постоји налог, односно одлука послодавца, који је по правилу писан(а).<sup>17</sup>

<sup>14</sup> Члан 53, став 1 Закона о раду („Сл. гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење). С обзиром на вишедеценијску комунистичку прошлост наше земље, интересантно је осврнути се и на нека од ранијих решења која су регулисала питање радног времена. У складу са Законом о удруженом раду („Сл. лист СФРЈ”, бр. 53/1976), „радно време радника у основној организацији не може бити дуже од 42 часа у седмици”. „Изузетно, радно време радника може за ограничени период трајати дуже од 42 часа у седмици, под условима утврђеним самоуправним општим актом, у одређеним делатностима и у одређеним случајевима прописаним законом”.

<sup>15</sup> Члан 53 Закона о раду. Интересантно је да Закон о раду Црне Горе („Сл. лист ЦГ”, бр. 74/2019) поставља стриктније услове за послодавце при одређењу прековременог рада. Наиме, у складу са чланом 64, став 2 Закона о раду Црне Горе „прековремени рад се уводи писаном одлуком послодавца прије почетка тог рада”. У складу са ставом 3 истог члана, „ако због хитности обављања посла није могуће да се одреди прековремени рад писаном одлуком, послодавац ће о томе да обавијести запослене усменим путем с тим што је дужан да писану одлуку о томе запосленом уручи накнадно, а најкасније *џри радна дана након њресџанка околностии збој којих је уведен њрековремени рад*”. Штавише, у ставу 5 истог члана се наводи: „Послодавац је дужан да обавијести инспектора рада о увођењу прековременог рада у року од три дана од дана доношења одлуке о увођењу прековременог рада”.

<sup>16</sup> „Прековремени рад се ограничава индивидуално за сваког запосленог, како би се обезбедила равномерна подела терета на све запослене у радном процесу” (Lubarda, 2012, стр. 483).

<sup>17</sup> Пресуда Апелационог суда у Београду у предмету Гж1 бр. 3287/14 од 30. априла 2015. године. Пресудом истог суда у другом предмету две године касније је потврђен став првостепеног суда према коме мора постојати налог послодавца, а не самостална одлука запосленог да дуже ради. Пресуда Апелационог суда у Београду у предмету Гж1 бр. 1888/2016 од 13. јануара 2017. године, (цит. према Стојнов, 2018).

Постоји забрана прековременог рада за оне који раде са скраћеним радним временом<sup>18</sup>, као и за малолетне запослене<sup>19</sup>, а „запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа”.<sup>20</sup> Дакле, прековремени рад се карактерише тиме што се обавља у изузетним ситуацијама, а не редовно (Ковачевић, 2013, стр. 290). „Ако се законом прошире изузеци, онда губи на значају заштитни карактер ограничавања пуног радног времена” (Lubarda, 2012, стр. 480). Накнада за прековремени рад се третира као увећана зарада, а када је реч о износу, минимални износ је 26% од основице.<sup>21</sup>

Закон о раду познаје и могућност прерасподеле радног времена. Иако прерасподела рада може бити корисна, она исто тако може бити начин да послодавац „прикрије” прековремени рад да би избегао обавезу плаћања.<sup>22</sup> Санкција за послодавца који је правно лице је „од 600.000 до 1.500.000 динара ако одреди запосленом прековременом раду противно одредбама Закона о раду”.<sup>23</sup> У судској пракси је направљена јасна разлика између прерасподеле радног времена и прековременог рада.<sup>24</sup>

---

<sup>18</sup> Члан 53, став 4 Закона о раду.

<sup>19</sup> Члан 87 Закона о раду.

<sup>20</sup> Члан 53, став 1 Закона о раду се односи на запослене који раде са скраћеним радним временом и прековременом раду, члан 88, став 1 Закона о раду на малолетне запослене у контексту прековременог рада, а члан 90 Закона о раду на труднице.

<sup>21</sup> Члан 108 Закона о раду. „У Извештају Међународне конфедерације синдиката за 2018. годину, оцењено је да на радно законодавство у Србији највише утичу интереси послодаваца. Примера ради, наводи се да је прихваћено 80% препорука Савета страних инвеститора (ССИ) упућених Влади, које укључују већу флексибилност у коришћењу уговора о раду на одређено време и прековременом раду и ревизију одредби које се примењују на запослене труднице у случају вишкова радника” (Bradaš, Sekulović, 2018, стр. 13). Поред тога, Закон прописује обавезу послодавца „да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених” – члан 55 Закона о раду. Ова обавеза послодавца је уведена изменама Закона о раду 2017. године – „Поменута евиденција о прековременом раду уједно представља и доказ о обављању прековременог рада, уз раније прописане обавезе послодавца о доношењу одлуке којом се уводи прековремени рад, а на основу које су дефинисани врста послова, време почетка и дужина трајања прековременог рада (Stefanović, 2018).

<sup>22</sup> Наиме, „у прерасподели радног времена нема прековременог рада, па нема ни увећања зараде због рада дужег од осам часова. Уместо тога, прековремени рад се обрачунава као слободни дани за раднике, или као умањено радно време, у периоду који одреди послодавац. Ако се такви слободни дани не искористе у току трајања прерасподеле радног времена, морају се исплатити као прековремени рад (Reljanović, 2019).

<sup>23</sup> Члан 274, став 1, тачка 3 Закона о раду.

<sup>24</sup> Како је наведено у пресуди Апелационог суда у Београду „износи који су исплаћени за прековремени рад не обухватају и часове рада који су уведени на основу прерасподеле радног времена”. Пресуда Апелационог суда у Београду у предмету Гж1 1555/2015 од 27. јануара 2017. године. У пресуди у предмету Гж1 2497/10 је наведено: „Овде се не ради о раду дужем од пуног радног времена јер су тужиоци с обзиром и на до сада утврђено чињенично стање радили у прерасподели радног времена – члан 57 сада важећег Закона о раду. Због тога је првостепени суд погрешно тужиоцима утврдио право на увећану плату као у ситуацији да се ради о прековременом раду, па је ожалбена пресуда морала бити укинута”.

Међутим, о томе да нормативни оквир није довољан сведочи и то што, између осталог, у пракси долази до „захтевања прековременог рада и онда када за то не постоје ваљани разлози” (Kovačević, 2018, str. 231).

## Прековремени рад у пракси

Иако нормативни оквир поставља границе и услове у вези са прековременим радом, пракса је неретко у раскораку са оним што је прописано.<sup>25</sup> У том контексту, не треба заборавити да „тип друштвене поделе рада и различит положај класа у друштвеној структури представљају опште околности које одређују оквир могућег начина коришћења слободног времена” (Milošević, 1994, str. 75), те у складу с тим и питање одсуства слободног времена.

„О размери проблема који постоји на глобалном нивоу у вези са прековременим радом сведочи то да у Јапану постоји термин „кароши” (енг. *karoshi*), што значи смрт од прековременог рада (Mizunoya, 2001, str.1), а да јапански језик није „усамљен” у постојању термина за ову појаву (Klajić, 2020, str. 17–18).

О заступљености прековременог рада говоре и резултати статистичких истраживања спроведених 2021. године – у Индији се просечно ради 2217 часова годишње, у САД 1757, у Јапану 1738, у Уједињеном Краљевству 1670, а у Немачкој 1354 часова (Clockify, 2021). На основу података из 2015. године „бар један од 10 запослених у ЕУ ради преко 48 часова недељно” (Bradsma, 2019). На [Графикону 1](#) су приказани просечан број часова рада на годишњем нивоу у различитим државама света 1979. и 2017. године, који показују да постигнути напредак у погледу смањења броја часова рада није изузетно велики.

Када је реч о ситуацији у Србији, потребно је узети у обзир податак да је „у 2018. години 77.500 запослених радило од 49 до 59 часова недељно, а више од 60 часова је радило 91.200 запослених” (Bradaš, Petrović, 2019, str. 8). При томе, морамо узети у обзир то да је наша држава пре пар деценија прошла кроз транзицију чији се трагови и даље осећају – „Стварне последице приватизације су, поред осталих, уништавање друштвене својине и привреде, масован губитак радних места, раст незапослености, продубљивање економских и друштвених неједнакости и настанак друштва на периферији капитализма” (Novaković, 2020, str. 1155). Управо транзиција у нашем друштву је довела до „поновног” успостављања управљачке класе власника и радничке класе као најамне радне снаге (Novaković, 2020, str. 1163–1164). Штавише, постоји став да је приватизација извршена на штету већине радника (Novaković, 2013, str. 25). Подаци приказани на [Графикону 2](#) указују да се у данашње време у Србији у просеку више ради у односу на земље Европске уније. Деведесетих година двадесетог века је речено да могућност „формирања радничке класе савременог типа” остаје одложена за нека друга времена (Novaković, 1993, str. 323), а данас се неминовно поставља питање да ли су та времена стигла.

<sup>25</sup> „У синдикатима истичу да се прековремено ради углавном у приватном сектору, али није непознат ни у државном сектору и јавној управи. И једни и други сматрају да дужи останак на послу од два до три сата не треба платити, али број пријава инспекцији рада је ипак минималан, с обзиром на то да већина запослених има страх од губитка посла уколико би се усудио да цинкари газду” (S. 2017).

О прековременом раду говоре и бројна сведочења радника.<sup>26</sup> Некадашњи запослени у немачкој компанији Тенис наводи: „Често смо радили дванаест или чак тринаест сати [...] Записивали смо прековремене сате, али на платном исечку ништа од тога није могло да се види. Ноћу сам у смештају слушао колеге како плачу” (Schwartz, 2020). Не изостају ни сведочења запослених у Србији: „Радим у приватној фирми, тако да ништа се не плаћа, радили прековремено или не, то вам је то” (Mirković, 2019). Они који пријаве неплаћени прековремени рад по правилу не добију адекватну заштиту. Такав је био случај са радником једне компаније у Руми који се обратио инспекцији рада због неплаћеног прековременог рада, те је стога трпео одмазде на послу, па је чак добио и отказ. У овом поступку је одлучивао Виши суд у Сремској Митровици који је „донео решење о привременој мери којом се запослени враћа на посао до окончања судског спора поводом отказа, али је запослени одустао од тог судског спора” (Gočanin, Vučković, 2017). Још један пример неплаћеног прековременог рада се тицао пријаве „да радницима у трговачком објекту у Љигу није плаћен прековремени рад, а да инспекторка рада је током надзора испитивала раднике да ли раде прековремено, али није вршила увид у то да ли послодавац води евиденцију о прековременом раду, што је дужна у складу са законом”. Пријаву је инспекцији рада проследио портал *Radnik.rs*.<sup>27</sup>

Важно је напоменути да је Апелациони суд у Београду закључио да „одбијање запосленог да обави назначене послове по истеку радног времена не представља непоштовање радне дисциплине због ког је послодавац могао да запосленом откаже уговор о раду”<sup>28</sup>

Штавише, велики број истраживања је посвећен питању односа прековременог рада и ефеката који прековремени рад има на здравље (Beckers, Linden, Smulders & Korier, 2008).<sup>29</sup> Већи степен задовољства на радном месту је условљен, између осталог, могућношћу запосленог да утиче на организацију радног времена (Golden,

---

<sup>26</sup> Питање неплаћеног или недовољно плаћеног прековременог рада отвара и низ других питања, између осталог адекватности зараде коју запослени остварују, а у случају недовољне зараде, већих могућности за развој корупције. У том погледу (вид. Novaković, 2002).

<sup>27</sup> Наиме, након примања анонимне пријаве, поменути портал је покренуо захтев за инспекцијским надзором, а инспекторка рада је само узела изјаве радника, уместо тога да и од послодавца тражи евиденцију прековременог рада запослених. С обзиром да послодавац накнадно има увид у то какве изјаве су давали запослени, неминовно се поставља питање није ли апсурдно да изјаве запослених, који су у великом страху за свој посао, буду основни извор информација (*Radnik.rs team*, 2018).

<sup>28</sup> Пресуда Апелационог суда у Београду у предмету Гж1 3074/2014(2) од 3. септембра 2015. године. Када је реч о радним споровима везаним за прековремени рад, значајно је навести мишљење председнице Апелационог суда у Крагујевцу 2016. године – „Неједнаке одлуке биле су нарочито уочљиве у сличним радним споровима у којима је учествовао већи број грађана. Такви су, на пример [...], поступци за исплату накнада за прековремени рад и других накнада из радног односа запосленима у МУП-у, као и парнични поступци и управни спорови у вези са усклађивањем војних пензија” (Petrović, 2016).

<sup>29</sup> У том контексту, треба напоменути да су емпиријска истраживања „показала повезаност између прековременог рада и превентивних посета зубару код испитаника мушког пола у категорији година од 40 до 50” (Harada et al, 2021, str. 8).



Henly & Lambert, 2013, стр. 108–124). Екстреман пример последица до којих може довести прековремени рад је присутан у трагичном смртном случају јапанске новинарке Мива Садо (Miwa Sado), која је преминула са само тридесет и једном годином због прековременог рада.<sup>30</sup>

„Фрустрација” изазвана прековременим радом је утолико већа уколико се узме у обзир да је прековремени рад често последица неодговарајућег управљања радом запослених, што доводи до незадовољства запослених и смањене продуктивности (Timely blog, 2021). У „најблажем случају”, прековремени рад оставља последице по мотивисаност запослених. Не треба испустити из вида то да „сваки човек има одређену потребу за самореализацијом, што подразумева и тежњу ка креативношћу у раду, те искориштавање и развијање радног искуства и личних способности у сфери рада” (Bolčić, 2003, стр. 144). Свакако, послодавац би приликом доношења сваке одлуке требало да узме у обзир и какве последице по мотивацију запослених таква одлука има.

С обзиром на наведено, може се закључити да питање прековременог рада утиче на задовољство и хармоничност живота појединца и друштва (Chen & Yang, 2020).

### Емпиријско истраживање

С обзиром да је прековремени рад институт радног права који је јасно одређен на међународном плану и у нашем законодавству, потребно је истражити у којој мери је прековремени рад у пракси усклађен са нормативним оквиром. Ауторка је спровела емпиријско истраживање с циљем доказивања тога да а) велики број запослених уопште није упознат с тим шта се сматра прековременим радом, и б) постоји раскорак између прописа и праксе када је реч о прековременом раду.

Ауторка је обавила истраживање методом триангулације ради сагледавања проблема из више углова. У том смислу су коришћена два метода средњег обима – анкета и интервју. С обзиром на осетљивост теме и (оправдану) бојазан запослених да говоре о прековременом раду, истраживање је спроведено анонимно.

#### А) Анкета као истраживачки метод

Предност анкете у односу на друге методе је што анкета на већем узорку показује стање у пракси, а што је од кључног значаја када се говори о раскораку прописа и праксе. Чак и кад је испитаницима предочено да је анкета анонимна, одређен број испитаника је поново желео да провери да ли је све анонимно. Питања у анкети су затвореног, полуотвореног и отвореног типа.

#### Б) Интервју као истраживачки метод

Истраживање је спроведено и уз помоћ интервјуа са надређенима и запосленима у једној установи за стара лица. Питања у оквиру интервјуа су се односила на

<sup>30</sup> Како се наводи „Садо је радила за националну телевизију НХК у Токију, а у месецу пре смрти имала је само два слободна дана и 159 прековремених сати. Званични подаци Владе Јапана показују да је од марта 2014. до марта 2015. године више од 2.000 људи извршило самоубиство због стреса на послу, а закључак је да код сваког петог запосленог постоји ризик од смрти због прековременог рада. Због тога је Влада усвојила предлог да се број прековремених сати ограничи на 100 месечно, а да се послодавци који дозвољавају радницима већи број прековремених сати драстично кажњавају” (FoNet, 2017).

то да ли и колико се ради прековремено, да ли је пандемија COVID-19 утицала на то и да ли су плаћени за прековремени рад. Интервјуи су спроведени како би се на основу детаљнијих искустава дошло до закључка о томе у којој мери је прековремени рад присутан у пракси и да ли је пандемија COVID-19 утицала на повећање обима прековременог рада.

#### Резултати спроведене анкете

У анкети је учествовало 106 лица и спроведена је у оквиру једне школе, у оквиру једног јавног предузећа и методом потпуно случајног узорка.<sup>31</sup>

Одговори на питања која се тичу *просечног броја часова рада на дневном нивоу* су следећи: 75,47% је одговорило да у просеку ради осам часова дневно, 8,49% је одговорило више од осам часова. Врло је индикативна и структура одговора на наредно питање које се односи на просечан број часова рада на недељном нивоу. Наиме, на ово питање је 66,98% испитаника одговорило 40 часова, а 17,92% више од 40 часова. Ово указује на то да *мало мање од њихине зайослених обухваћених анкејом ради прековремено*, што је велик проценат уколико се узме у обзир да би прековремени рад требало да се организује само у „изузетним приликама”.

С једне стране, преко 70% испитаника је навело да зна шта се сматра прековременим радом, а с друге смо дошли до наредна три податка: чак 30,19% је одговорило да не зна који су неопходни услови који морају бити испуњени да би се рад сматрао прековременим; 36,79% испитаника је одговорило да сматра да није неопходан писани налог (а као што је наведено, *шумачење прековременог рада у судској пракси је било такво да је по правилу неопходан писани налог послодавца*); напослетку, чак 63,21% испитаника је одговорило „да” на питање да ли је евиденција сати рада код послодавца *довољан доказ прековременог рада*. Може се закључити да испитаници у знатно већем броју сматрају да су упознати с тим шта се сматра прековременим радом него што је то заиста случај.

Надаље, на питање да ли су плаћени за прековремени рад, свега 20,75% је одговорило „да”, 61,32% је одговорило „не”. Структура одговора на питање *поводом плаћености прековременог рада је, еуфемистички речено, забрињавајућа*.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Од анкетираних лица, 97,17% је одговорило да је запослено, 0,94% је дало одговор не с образложењем да ради на основу уговора о привременим и повременим пословима, 0,94% је одговорило не с образложењем да ради као фриленсер (енг. *freelancer*), а 0,94% је без одговора. Када је реч о полној структури, 65,09% су особе женског пола, а 34,91% мушког пола. Старосна структура је следећа: до 35 година живота – 23,58%; од 36 до 55 година живота – 54,72%; преко 55 година живота – 18,87% и троје анкетираних није дало одговор, што је процентуално изражено 2,83%. Надаље, 82,08% је запослено у јавном сектору, а 17,92% у приватном сектору. Одговори на питање које се тиче занимања испитаника су веома разноврсни – највећи број анкетираних су наставници у школи. Одговори испитаника када је реч о радном стажу су следећи: 36,79% има до 10 година радног стажа, 26,42% има до 20 година радног стажа, 34,91% има преко 20 година радног стажа, а 1,89% није дало одговор.

<sup>32</sup> Интересантно да је од 29 анкетираних у школи, њих 25 дало одговор *да нису плаћени за прековремени рад*, као и у установама културе где је, од 13 анкетираних, њих 9 дало одговор *да нису плаћени за прековремени рад*.

С друге стране, на питање да ли сматрају да послодавац има обавезу да плаћа прековремени рад, 77,36% је рекло „да”.

На питање: „Уколико је одговор на претходно питање потврдан, у ком износу у односу на зараду сматрате да послодавац има обавезу да Вас плаћа за прековремени рад?”, структура одговора је следећа: само 21,70% је одговорило „20 до 49% у односу на зараду”. Овакав резултат указује на то да је тек нешто преко једне петине испитаника дало одговор који је тачан или приближно тачан.

Последње питање у оквиру анкете је било: „Да ли бисте реаговали и (уколико бисте) на који начин уколико бисте сматрали да су Ваша права у вези са прековременим радом прекршена?”. Одговори су следећи:

1. 49,06% је рекло да би на неки начин реаговало<sup>33</sup>;
2. 28,30% је рекло да не би реаговало.<sup>34</sup>

### Истраживање спроведено путем интервјуа

Интервју је спроведен у оквиру установе за стара лица, са укупно шест лица, од којих су три руководећи кадар (директор лекар, психолог и дипломирани социјални радник), а три лица су запослени здравствени радници. Сви запослени су женског пола, док кад је реч о руководећем кадру, две особе су мушког, а једна женског пола.

Важно је напоменути да, иако је респондентима наглашено да треба да дају што детаљније одговоре на питања, већина одговора је врло кратка што сведочи о страху или барем забринутости када се говори о питању прековременог рада.

Сви интервјуисани запослени су рекли да и у регуларним околностима раде прековремено, да сматрају да послодавац има обавезу да их плаћа али да нису плаћени за прековремени рад, као и да су од почетка пандемије радили и више него уобичајено. Такође, сви запослени су свесни обавезе плаћања прековременог рада, али признају да их послодавац не плаћа у пракси. Две запослене су навеле да сматрају да и њихове колеге имају исто или слично искуство, док је трећа запослена рекла да је „све индивидуално”.

Сви припадници руководећег кадра су навели да су и они сами радили прековремено у већој мери од почетка пандемије COVID-19, али и да је запослено здравствено особље радило прековремено. *Индикативно је да су сви иријадници руководећеи кадра навели да сматрају да ипостйоји обавеза илаћања ирековременој рада, а када су*

<sup>33</sup> Остали одговори су: „Да, тражила бих писмено појашњење”; „да, послала бих допис надлежним органима”; „да, за рад преко уговореног времена”; „да, разговор са послодавцем”; „да, дописом на основу Закона о раду”; „да, мирним путем”; „да, инспекцији рада”; „да, кад бих знала да је могуће”; „разговор са надлежним послодавцем”; „реаговала бих уколико би се то понављало”; „скренула бих пажњу послодавцу на неправилности и покушала да тражим оно што ми по закону припада”; „поднела бих тужбу надлежном суду”; „да, подношењем тужбе”; „наравно да бих реаговао, жалио бих се надређеном, па ако не успе онда директно газди”; „обратио бих се прво рачуноводству моје фирме”; „мислим да бих реаговала”; „да, пре свега разговарао са претпостављеним”; „да, обратила бих се синдикату”; „да, обратио бих се надлежном органу, а уколико не реагује – вишој инстанци”.

<sup>34</sup> Нисам никад реаговала, нити ћу; не, сви у МШ раде прековремено без надокнаде; не бих реаговала јер нема сврхе; мислим да не бих реаговала; линија мањег отпора – не бих реаговала.

упитани за износ одговори су били: „око 20%”, „нисам сигурна” и „по закону”. Двоје припадника руководећег кадра је навело да су запослени плаћени за прековремени рад, што је у раскораку са оним што су здравствени радници навели.

Овакви резултати неминовно доводе до питања није ли овде реч о одређеној врсти „зачараног круга”. Наиме, у хипотетичкој ситуацији (која је нажалост веома учестала у пракси и стога не само хипотетичка) послодавац неће дати запосленима изричит налог да раде прековремено, али ће им дати задатке који и поред посвећености запослених захтевају време које је дуже од редовног радног времена. Уколико би запослени завршили са радом у време које је прописано као крај радног времена, не би успели да заврше задатак у потребном обиму и са потребним квалитетом. Стога би послодавац „могао” запосленом да да отказ уговора о раду.<sup>35</sup>

### Закључна разматрања

Може се закључити да је прековремени рад постао свакодневица, што нас (парадоксално) подсећа на период пре индустријске револуције и доводи у питање вишевековну борбу запослених. Иако је прековремени рад нормативно регулисан, велики број послодаваца захтева од запослених прековремени рад који није у складу са законским одредбама.

На основу истраживања које је спровела ауторка, може се закључити да је велики део проблема у томе што одређен број запослених није ни упознат са условима за које је неопходно да буду испуњени да би се „додатни” сати рада сматрали прековременим радом. Наиме, анкета показује да готово петина од 106 учесника ради прековремено, што је велики проценат ако узмемо у обзир да прековремени рад треба организовати само у „изузетним околностима”. Штавише, више од три четвртине учесника у анкети одговорило је да сматра да послодавац има обавезу да плаћа прековремени рад, а с друге стране више од 20% учесника је одговорило да не би ни на који начин реаговали ако би сматрали да су им кршена права у погледу прековременог рада. Када је реч о интервјуу, с једне стране сви респонденти у оквиру установе за стара лица сматрају да раде прековремено а да за тај рад нису плаћени, док двоје од троје припадника руководећег кадра сматрају да испуњавају своје обавезе у вези са прековременим радом запослених.

Може се закључити да у пракси долази до злоупотребе института прековременог рада од стране послодаваца, који уводе прековремени рад не у изузетним ситуацијама, већ свакодневно. Дакле, постоји велики раскорак између нормативног и стварног када је реч о прековременом раду.

Питање прековременог рада је од великог значаја за целокупно тржиште рада, али и за границе правне подређености запослених. Борба против праксе незаконитог и „сталног” прековременог рада подразумева то да запослени буду упознати са својим правима, али и да не постоји велики страх од губитка посла што зависи од бројних фактора који излазе из оквира радноправних прописа.

---

<sup>35</sup> Члан 179, став 1, тачка 1 Закона о раду

Mina S. Kuzminac<sup>1</sup>  
University of Belgrade,  
Faculty of Law  
Belgrade (Serbia)

## OVERTIME WORK AS A FORM OF WORK EXPLOITATION

*(Translation In Extenso)*

**Abstract:** In the paper, the author analyzes the normative framework that regulates overtime work at the international and national level, but also the issue of overtime work in practice. The author puts forward the thesis that employers resort to overtime work in order to reduce labour costs, and employees agree to work overtime, even when it is illegal, due to the fear of dismissal, so by such abuse by employers, overtime work becomes a form of work exploitation. The author has conducted the research through a survey and an interview in order to determine the extent to which (illegal) overtime work is present in practice. The results of the research show that unpaid overtime work is widely present and that employees are afraid to stand up against this practice. In conclusion, there is a discrepancy between the normative and the real when it comes to overtime work.

**Keywords:** working hours, overtime, normative framework, practice, mental health of employees

### Right to work and its limitations

The right to work is one of fundamental human rights. “Human rights are closely connected with the world of labour, since one of the basic goals of “second generation” human rights protection was also the recognition of labour rights” (Kovačević, 2018, 229). In that respect, the right to work is also associated with guaranteed dignity at work. However, a question arises about the extent to which dignity at work is still “present” nowadays and whether it should be regained (Stojiljković, 2019, pp. 869–870).

To guarantee dignity at work for every worker, it is necessary to limit employers in their potential intention to abuse the institutes of labour law, among others, the institute of working hours, and to exploit workers through (illegitimate) overtime work. The issue of overtime work is important to sociological research having in mind the division of man’s time into that spent at work and that spent “outside work”, as well as the complex relation between time and work (Milošević, 1994, p. 68).

“Any work requires certain time, so time appears to be a general, external and natural condition of human labour” (Milošević, 1994, p. 67). On one hand, the review of (distant and more recent) history leads to the understanding that “progress in the limitation of working hours – is it necessary to remind of it – is one of the basic tendencies in the

---

<sup>1</sup> minakuzminac96@gmail.com

development of (national, comparative and international) labour law” (Kovačević, 2009, p. 89). To that end, it may be said that the development of labour law at the international level was, *inter alia*, aimed at “labour humanization, as well as the promotion of equality and solidarity” (Turčinović, Bakić, Stojković Zlatanović, 2020, p. 1184). On the other hand, “capitalism has outgrown national frameworks, becoming a supranational worldwide process and relationship, in which only one argument is appreciated, i.e. the argument of power based on the economic power of capital” (Pantelić Vujanić, Čukanović Karavidić, 2014, p. 284), which inevitably affects the issue of working hours.

The differences in the concept of overtime work in labour legislation are also influenced by the remnants of earlier regimes: “In Central Europe, mostly as a consequence of socialist heritage, overtime work is still on a large scale regulated by the state legislation instead of collective negotiations. In contrast, the Federal Law of the United States of America, does not contain any legal limits of the total number of working hours” (ILO, 2004, p. 1). Although labour relations in Serbia still contain certain “trails” of socialist heritage, exceptionally large changes have inevitably occurred (Bolčić, 1995, pp. 151–152).

Nowadays, the concept of working hours has been brought into question particularly by the modified method of the labour market functioning – technology development and many other factors have brought into question the “survival” of regular working hours (International Labour Organization [ILO] 2021a). Globalization has also led to the increasing number of working hours, so that a question arises whether globalized economy implies “more sweat” (Burgoon & Raess, 2011, pp. 699–700).<sup>2</sup> It may be said that today’s work “tends to occupy the entire time at man’s disposal [...] Work penetrates all the pores of man’s life (public and private, free, open and hidden, intimate)” (Šijaković, 2008, p. 263). On one hand, “the theoretical views of the so-called scientific-technological revolution perceive the basic factor of social development in a modern combination of science and technology, while in the already shaped social structures of the most developed countries of the world they ‘recognize’ the integrating power of technology” (Milošević, 1995, p. 364). On the other hand, a question arises whether the goal of technology development is exactly to “liberate” the man to the greatest extent possible, and not to make the man a “slave” with no free time.

The answer to the question why overtime work is present to such an extent nowadays is that employers often “make savings” in that manner, since overtime work may substantially lead to the reduced costs of labour for the employer (Li & Gao, 2014, p. 3564). The abuse of the institute of overtime work by employers leads to the situation that overtime work becomes a form of work exploitation which employees, as an economically weaker side in the labour relationship, accept because they have no other choice.

The analysis of the discrepancy between the normative and the actual in the context of overtime work is a reflection of numerous problems in the labour market, as well as of the factual inequality between the employer and the employee.

---

<sup>2</sup> In the context of overtime work, technology development has brought to the situation that employees often work when they are not in their actual work place: “Workers regularly spend the time of commuting to work or back home reading business electronic mail, so this time should be counted as part of a business day, the researchers say. An increasing access to the Internet in trains and mass use of mobile phones have extended the business day”. These are the data of the research conducted in England (Coughlan, 2018).

## Normative framework regulating overtime work

Many significant changes in the manner of everyday functioning and life begin “quietly”, e. g. “through the production method modification” (Bolčić, 2003, p. 13).

An important change in the world of labour occurred when more attention was paid to the issue of working hours. Although working hours were also regulated to a certain extent earlier, it is important to note that in the very process of adopting the ILO Constitution, the issue of working hours was discussed (ILO, 2011, p. 3). It is small wonder having in mind that “quantity and *characteristics* of work significantly affect the *quality of life* in the modern society” (Bolčić, 2003, p. 14).

Two important conventions regulating overtime work within the ILO are: ILO Convention No. 1<sup>3</sup> and ILO Convention No. 30<sup>4</sup> – they establish the daily limit of eight hours and the weekly limit of forty-eight hours. They stipulate the minimum fee for overtime work in the amount of 125% of regular work. The ILO Convention No. 47<sup>5</sup> and the ILO Recommendation No. 116<sup>6</sup> take a step further in terms of reducing the number of working hours by limiting the weekly work to 40 hours. The limits of working hours in the ILO Conventions have a twofold effect – “here, limits serve to promote higher productivity while safeguarding workers’ physical and mental health” (ILO, 2021b, p. 7).

The Treaty on the European Union and the Treaty on the functioning of the European Union show that a high degree of protection is one of the goals the European Union strives for.<sup>7</sup> In secondary law, of special relevance is the European Community Directive No. 2003/88, which guarantees employees’ rights regarding their working hours.<sup>8</sup> The Directive explicitly stipulates the “maximum of 48 hours per week, *including overtime work*”<sup>9</sup>, while any deviations from this rule are stipulated only in extraordinary situations.<sup>10</sup> “The countries decide about the period during which the average working hours are calculated on a weekly basis, but that period cannot be longer than four months.”<sup>11</sup> The Directive also stipulates the possibility of the countries to be exempted from the limited number of working hours on a weekly basis, i.e. enabling the employer and the employee to deviate

<sup>3</sup> ILO Convention No. 1 (C001 – Hours of work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)

<sup>4</sup> ILO Convention No. 30 (C030 – Hours of work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)

<sup>5</sup> ILO Convention No. 47 (C047 – Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47)

<sup>6</sup> ILO Recommendation No. 116 about reducing the number of working hours

<sup>7</sup> The Treaty on European Union (Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the functioning of the European Union 2012/C 326/01, *Official Journal C 326*, October 26, 2010) and the Treaty on the Functioning of the European Union (Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union, *Official Journal C 326*, October 26, 2010). For more information see: European Commission: Employment, social affairs & inclusion, Work conditions.

<sup>8</sup> EC Directive No. 2003/88 (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* 299, 18/11/2003 P. 0009 – 0019, November 4, 2003).

<sup>9</sup> Article 6, Paragraph 1(b) of the Directive of the European Parliament and of the Council 2003/88/EC

<sup>10</sup> Article 17 of the Directive of the European Parliament and of the Council 2003/88/EC

<sup>11</sup> Article 16, Paragraph 1(b) of the Directive of the European Parliament and of the Council 2003/88/EC.

from this rule by reaching agreement about the business week exceeding 48 hours, but in that case it is requested that health and safety should be guaranteed and that the employee has consented to it.<sup>12</sup>

However, this agreement is contentious, to say the least, because it inevitably leads to the question of “how to understand differently the idea that the employee and the employer can agree that the employee should work more than 48 hours per week than in such a manner that everyone who wants to earn more is free to renounce even their fundamental rights?” (Kovačević, 2011, pp. 94–95). In that respect, it should not be forgotten that “since work is the prerequisite of freedom, emancipation, creation and development of man’s essential powers and characteristics, work can also be an instrument of enslaving the man and restricting his creations, potentials and freedom” (Šijaković, 2008, p. 262).

The data in relation to working hours at the European Union level are as follows:

- The maximum number of working hours with overtime work in the EU member states is: 60 hours (Austria, the Netherlands), 50 (Belgium, Croatia) and 48 hours in most EU member states;
- In 2019, Germany introduced the possibility for employees known as *Brückenteilzeit*, which involves “the reduction of the number of working hours in the period from one to five years, and afterwards the resumption of regular working hours”;
- Austria has established the “daily maximum from 10 to 12 working hours, and the weekly maximum between 50 and 60 hours, including overtime work”;
- On the other hand, in Hungary, “the annual maximum of overtime work has been raised from 250 to 400 hours” since 2019;
- A similar change occurred in Belgium in 2018, when in the hospitality sector, instead of maximum 100 hours of overtime work, the employees were allowed to work up to 360 hours per year on a voluntary basis; “for these hours no increased earnings were paid as for overtime work, but they are exempt from taxes and contributions, so the employee receives the gross amount of earnings” (Eurofound, 2019, pp. 3–7).

It is interesting to note that the European Court of Human Rights (ECHR) has decided on several occasions whether overtime work can be considered as forced work. For example, in *Case Tibet Mentés and Others vs. Turkey*, the ECHR concluded that if the work is voluntary, only the length of 24 uninterrupted hours cannot be the reason for considering such work as overtime.<sup>13</sup> Despite such decision of the Court, the very fact that a question arises whether in some cases overtime work may be considered as forced work proves the degree of the “gravity” of the situation existing in practice regarding overtime work. In that respect:

“It can be concluded that the legal order of human rights protection and the European Convention on Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms have established certain standards for detecting the (non-)existence of forced work, such as: willingness to work, payment for work, or any other compensation for work, the fact whether work exceeds the framework of regular job descriptions, the gravity of the sanction for refusing work and

---

<sup>12</sup> Article 22 of the Directive of the European Parliament and of the Council 2003/88/EC

<sup>13</sup> *Mentés and Others vs. Turkey*, 58/1996/677/867, Council of Europe: European Court of Human Rights, 28 November 1997, available at: <https://www.refworld.org/cases,ECHR,3ae6b6fe0.html>.



the application of the proportionality test which implies that in each specific case the gravity of the burden of mandatory work should be considered (type and amount of work) and the importance of the reasons for introducing forced work” (Božović, 2020, p. 205).

Speaking of the Serbian law, the Labour Law stipulates overtime work “in the event of force majeure, a sudden increase of volume of work and in other cases when it becomes indispensable to complete an unplanned work within a specific deadline”.<sup>14</sup> The legislator states that overtime work may also be performed “at the employer’s request”, and establishes the limit in terms of the maximum length of overtime work and the conditions that must be fulfilled in order to consider the existence of overtime work.<sup>15</sup> Apart from the weekly overtime work being limited to eight hours, there is also a daily work limit that, including overtime work, is 12 hours.<sup>16</sup> The Appellate Court in Belgrade has taken the attitude that for the existence of overtime work, it is necessary to have the employer’s order and/or decision, as a rule in writing.<sup>17</sup>

There is a prohibition of overtime work for those who work shorter working hours<sup>18</sup>, as well as for underage employees<sup>19</sup>, while “a female employee during pregnancy and breast-feeding period cannot work overtime and at night if such work would be harmful to her

---

<sup>14</sup> Article 53, Paragraph 1 of the Labour Law (“Official Gazette of the Republic of Serbia”, Nos. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – decision of the Constitutional Court, 113/2017 and 95/2018 – authentic interpretation). Taking into account the decade-long communist past of our country, it is interesting to review some of the earlier decisions regulating the issue of working hours. According to the Law on Associated Labour (“Official Journal of SFRY”, No. 53/1976), “workers’ working hours in the basic organization cannot be longer than 42 hours per week”. “Exceptionally workers’ working hours may last longer than 42 hours per week for a limited period of time, under the conditions stipulated by the self-government general act, in certain business activities and in certain cases stipulated by the law”.

<sup>15</sup> Article 53 of the Labour Law; it is interesting that the Labour Law of Montenegro (“Official Gazette of Montenegro”, No. 74/2019) stipulates stricter conditions for employers when determining overtime work. Namely, pursuant to Article 64, Paragraph 2 of the Labour Law of Montenegro, “overtime work is introduced by the employer’s written decision prior to the beginning of such work”. Pursuant to Paragraph 3 of the same Article, “if due to the urgency of performing work it is not possible to introduce overtime work by a written decision, the employer shall notify the employees about it, while being obliged to deliver the written decision to the employee(s) subsequently, *but no later than three business days after the end of the circumstances because of which overtime work was introduced*”. Moreover, pursuant to Paragraph 5 of the same Article, “the employer is obliged to notify the labour inspector about introducing overtime work within three days from the issuance of the decision on introducing overtime work”.

<sup>16</sup> “Overtime work is limited individually for each employee in order to ensure a uniform distribution of the work burden to all the employees in the work process” (Lubarda, 2012, p. 483)

<sup>17</sup> The decision of the Appellate Court in Belgrade, in the case Gž No. 3287/14 of 30<sup>th</sup> April 2015. According to the decision of the same Court in another case two years later, the attitude of the first-instance court was confirmed regarding the obligatory order by the employer instead of an independent decision of the employee to work overtime. The decision of the Appellate Court in Belgrade in the case Gž 1 No. 1888/2016 of 13<sup>th</sup> January 2017, (cited according to Stojnov, 2018).

<sup>18</sup> Article 53, Paragraph 4 of the Labour Law

<sup>19</sup> Article 87 of the Labour Law

health and her child's health, based on the findings of the competent medical authority".<sup>20</sup> Therefore, overtime work is characterized by being performed in extraordinary situations and not regularly (Kovačević, 2013, p. 290). "If the law includes exceptions, its protective character of limiting full working hours will lose significance" (Lubarda, 2012, p. 480). The fee for overtime work is treated like increased earnings, and speaking of the minimum amount, it is 26% of the earnings base.<sup>21</sup>

The Labour Law also takes into account the possibility of redistribution of working hours. Although work redistribution may be useful, it may also be a way of the employer's "hiding" overtime work in order to avoid the payment obligation.<sup>22</sup> The sanction for the employer as a legal entity is "from 600,000 to 1,500,000 dinars in case overtime work is assigned to the employee contrary to the provisions of the Labour Law".<sup>23</sup> In court practice, a clear difference has been made between the redistribution of overtime work and overtime work.<sup>24</sup>

However, that the normative framework is not sufficient is also proved by the fact that, *inter alia*, in practice, there is "a request for overtime work even when there are not proper reasons for it" (Kovačević, 2018, p. 231).

---

<sup>20</sup> Article 53, Paragraph 1 of the Labour Law refers to those employees with shorter hours and overtime work, Article 88, Paragraph 1 of the Labour Law refers to underage employees in the context of overtime work, while Article 90 of the Labour Law refers to pregnant women.

<sup>21</sup> Article 108 of the Labour Law; "The 2018 Report of the International Trade Union Confederation finds that labour legislation in Serbia is most influenced by employers' interests. For example, it is stated that 80% recommendations of the Foreign Investors Council (FIC) have been accepted) by the Government; they include greater flexibility in the use of part-time employment agreements and overtime, and review of the provisions applied to pregnant female employees in case of redundancies" (Bradaš, Sekulović, 2018, p. 13) In addition, the Law stipulates the employer's obligation "to keep daily records of the employees' overtime work" – Article 55 of the Labour Law. This obligation was introduced in the Amendments to the Labour Law in 2017 – "The above-mentioned records of overtime work at the same time constitute the proof of doing overtime work, with the previously stipulated obligations of the employer about making a decision to introduce overtime work, based on which types of jobs, the beginning and length of overtime work have been defined (Stefanović, 2018).

<sup>22</sup> Namely, "in the redistribution of working hours there is no overtime work, and thus no increased earnings due to working more than eight hours. Instead of it, overtime work is calculated as days off for workers, or as reduced working hours, in the period determined by the employer. If those days off are not used during the period of working hours redistribution, they must be paid as overtime work (Reljanović, 2019).

<sup>23</sup> Article 274, Paragraph 1, Item 3 of the Labour Law

<sup>24</sup> According to the award of the Appellate Court in Belgrade, "the amounts paid for overtime work do not include the hours of work introduced based on the working hours redistribution" – the award of the Appellate Court in Belgrade in the case Gž1 1555/2015 of 27<sup>th</sup> January 2017. In the award in the case Gž1 2497/10, the following is stated: "This is not the work longer than full working hours because the claimants, taking into account the established state of facts so far, worked in the redistribution of working hours – Article 57 of the applicable Labour Law. That is why the first-instance court wrongly established the claimants' right to increased earnings as in the situation involving overtime work, so that the award based on the claim had to be revoked".

## Overtime work in practice

Although the normative framework sets the limits and conditions regarding overtime work, the practice is often discrepant with what has been stipulated.<sup>25</sup> In that context, it should not be forgotten that “the type of the social work distribution and the different position of the classes in the social structure constitute general circumstances that define the framework of the possible manner of using free time” (Milošević, 1994, p. 75) and thus the issue of the absence of free times.

“The scale of the problem existing at the global level regarding overtime work is proved by the fact that in Japan there is a term *karoshi*, which means “death from overtime work” (Mizunoya, 2001, str.1), and the Japanese language is not the only one that has a term for this phenomenon (Klajić, 2020, pp. 17–18).

The practice of overtime work is also proved by the results of statistical studies conducted in 2021: in India, there is the average of 2,217 working hours per year; in the USA 1,757; in Japan 1,738; in the United Kingdom 1,670, and in Germany 1,354 working hours per year (Clockify, 2021). According to the data from 2015, “at least one out of ten employees in the EU works over 48 hours per week” (Bradsma, 2019). [Chart 1](#) shows the average number of working hours per year in different countries of the world in 1979 and 2017, which shows that the achieved progress in the reduction of the number of working hours is not particularly great.

Speaking of the situation in Serbia, it is necessary to take into account the information that “in 2018, 77,500 employees work from 49 to 59 hours per week, and 91,200 employees worked more than 60 hours per week” (Bradaš, Petrović, 2019, p. 8). Moreover, we must take into account the fact that several decades ago our country underwent the transition the traces of which are still felt. “Actual consequences of the privatization are, inter alia, the destruction of the state-owned property and economy, mass loss of work places, increasing unemployment, deepened economic and social inequalities and the formation of the society on the periphery of capitalism” (Novaković, 2020, p. 1155). It was the transition in our society that led to the “re-establishment” of the ruling class of owners and the working class as hired labour (Novaković, 2020, pp. 1163–1164). As a matter of fact, there is an attitude that the privatization was conducted at the expense of the majority of workers (Novaković, 2013, p. 25). The data shown in [Chart 2](#) indicate that in today’s Serbia people work more average than those in the European Union member states. In the 1990s it was told that the possibility of “forming the modern-type working class” would be postponed for some other period of time (Novaković, 1993, p. 323), while today the question inevitably arises about whether that period of time has come is inevitable.

There are numerous workers’ testimonies about overtime work.<sup>26</sup> A former employee of German company *Tennis* says: “We often used to work twelve or even thirteen hours

---

<sup>25</sup> “Trade unions point out that overtime work is performed mainly in the private sector, but it is not unknown in the government sector and public administration either. Both sides think that staying at work longer than two or three hours should not be paid, but the number of claims to the labour inspection is still minimal, having in mind that the majority of employees are afraid of losing their jobs in case they dared to report the boss” (S. 2017).

<sup>26</sup> The issue of unpaid or insufficiently paid overtime work opens a series of other issues, among others the adequacy of earnings received by employees and, in the event of insufficient earnings, a greater likelihood of corruption development. See Novaković, N., 2002.

[...] We wrote down our overtime hours, but nothing about it could be seen on our payslips. At night I heard my co-workers crying in the rooms where we were accommodated” (Schwartz, 2020). There are also testimonies of Serbian employees: “I work in a private company so nothing is paid, no matter whether you work overtime or not. That’s the way it is” (Mirković, 2019). Those who report unpaid overtime work as a rule do not get adequate protection. That was the case when a worker of a company in Ruma addressed the labour inspection because of unpaid overtime work, so he suffered retaliation at work, and was even dismissed in the end. The Higher Court in Sremska Mitrovica was competent in this case and it “made a decision on the temporary measure according to which the employee is returned to work until the completion of the legal proceedings because of his dismissal, but in the end he gave up the legal proceedings” (Gočanin, Vučković, 2017). Yet another example of unpaid overtime work involved the notification about “the workers in a sales point in Ljig who are not paid for their overtime work. During the control, the labour inspector asked the workers whether they worked overtime, but she had no insight into whether the employer kept records of overtime work, which she had to do in compliance with the law”. The labour inspection was informed about this case by the portal Radnik.rs.<sup>27</sup>

It is important to note that the Appellate Court in Belgrade concluded that “the employee’s refusal to do the subject jobs after the working hours did not constitute the violation of work discipline, on the basis of which the employer could cancel the employee’s employment agreement”.<sup>28</sup>

As a matter of fact, a large number of studies are dedicated to the matter of the relationship between overtime work and the effects of overtime work on health (Beckers, Linden, Smulders & Kopier, 2008).<sup>29</sup> A higher degree of satisfaction in the work place is conditioned, among other things, by the employee’s ability to influence the organization of working hours (Golden, Henly & Lambert, 2013, pp. 108–124). An extreme example of the consequences that may be caused by overtime work is the tragic death of Japanese journalist Miwa Sado, who died from overtime work at the age of only thirty-one.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Namely, after receiving an anonymous notification, the above-mentioned portal initiated a request for inspection supervision, and the labour inspector only took the workers’ statements instead of asking for the records of the employees’ overtime work from the employer. Since the employer only later got insight into the statements made by the employees, a question inevitably arises whether it is absurd to use the statements of the employees, who are extremely afraid of losing their jobs, as a basic source of information (Radnik.rs team, 2018).

<sup>28</sup> The award of the Appellate Court in Belgrade in the case GŽ1 3074/2014(2) of 3<sup>rd</sup> September 2015; speaking of labour disputes regarding overtime work, it is important to cite the opinion of the President of the Appellate Court in Kragujevac from 2016: “Unequal decisions were particularly evident in similar labour disputes in which a larger number of citizens participated. Those are, for example [...], the procedures for the payment of fees for overtime work and other remunerations from the labour relationship to the employees in the Ministry of Internal Affairs, as well as litigations and administrative disputes regarding the adjustment of military pensions” (Petrović, 2016).

<sup>29</sup> In that context, it should note that empirical research “has shown the connection between overtime work and preventive visits to the dentist among male respondents aged from 40 to 59” (Harada et al, 2021, p. 8).

<sup>30</sup> It is stated that: “Sado worked for the national television NHK in Tokyo, and during the month before her death she had only two days off and logged in 159 overtime hours. The official data of

“Frustration” caused by overtime work is even greater if we take into account the fact that overtime work is often the consequence of the inappropriate management of the employees’ work, which leads to the employees’ dissatisfaction and reduced productivity (Timely blog, 2021). In “the mildest case”, overtime work leaves consequences on the employees’ motivation. It should not be overlooked that “every man has a certain need for self-realization, which also involves the striving for creativity in work, as well as the utilization and development of work experience and personal abilities in the sphere of work” (Bolčić, 2003, p. 144). Of course, when making any decision, the employer should also consider the consequences that such a decision might have on the employees’ motivation.

Taking into account the above-mentioned, the conclusion is that the issue of overtime work affects the satisfaction and harmony of the life of the individual and the society (Chen & Yang, 2020).

### Empirical research

Since overtime work is the institute of labour law that is clearly determined at the international level and domestic legislation, it is necessary to explore to what extent overtime work is harmonized with the normative framework in practice. The author conducted the empirical research with the aim of proving that a) a large number of employees are not familiar at all with what is considered as overtime work, and b) there is a discrepancy between the regulations and the practice when it comes to overtime work.

The author conducted the research by the triangulation method in order to consider the problem from multiple angles. To that end, two medium-scope methods – the survey and the interview – were used. Having in mind the sensitivity of the topic and the (justified) fear of the employees of speaking about overtime work, the research was anonymous.

#### A) Survey as a research method

The advantage of the survey over other methods is that on a larger sample it shows the state of affairs in practice and, which is of key importance when it comes to the discrepancy between the regulations and the practice. Even when the respondents were told that the survey was anonymous, a certain number of them wanted to make sure once again whether everything was anonymous. The questions in the survey are of a closed, semi-open and open type.

#### B) Interview as a research method

The research was conducted with the aid of the interview with the superiors and the employees in an old people’s institution. The questions within the interview referred to whether there was overtime work and how much, whether the *COVID-19* pandemic had affected it and whether they were paid for their overtime work. The interviews were performed in order to reach a conclusion, based on the detailed experiences, about the extent to which overtime work is actually practised and whether the *COVID-19* pandemic had increased the volume of overtime work.

---

the Japanese Government show that from March 2014 to March 2015, more than 2,000 people committed a suicide because of stress at work, and the conclusion is that every fifth employee bears the risk of death from overtime work. That is why the Government adopted the proposal about the number of overtime hours being limited to 100 per month, and that those employers that let their employees to work even more overtime hours should be drastically punished” (FoNet, 2017).

### Survey results

The survey included 106 people and was conducted within a school, within a public company and by the random sampling method.<sup>31</sup>

The answers to the questions about *the average number of working hours on a daily basis* are as follows: 75.47% respondents answered that they worked on average eight hour per day and 8.49% answered that they worked more than eight hours. The answer structure was very indicative when it came to the next question about the average number of working hours on a weekly basis. Namely, 66.98% respondents said that they worked 40 hours, while 17.92% of them worked more than 40 hours. This indicates that *slightly less than one fifth of the employees in the survey work overtime*, which is a high percentage having in mind that overtime work should be organized only “in extraordinary circumstances”.

On one hand, more than 70% respondents stated that they knew what was considered as overtime work, and, on the other hand, we learnt the following three data: as many as 30.19% of them answered that they were not familiar with the necessary conditions to be fulfilled in order to consider some work as overtime; 36.79% of the respondents answered that they did not think a written order was necessary (as it has already been stated, *the interpretation of overtime work in court practice was such that, as a rule, the employer’s written order was necessary*); in the end, as many as 63.21% respondents answered “yes” to the question whether the employer’s records of the number of work were *sufficient proof* of overtime work. It can be concluded that a much larger number of the respondents think that they are familiar with what is considered as overtime work that it is actually the case in practice.

Furthermore, when asked whether they were paid for overtime work, only 20.75% said “yes”, and 61.32% said “no”. The structure of the answers to the question about whether overtime work was paid can be euphemistically described as concerning.<sup>32</sup> In contrast, when asked whether they thought the employer was obliged to pay for overtime work, 77.36% of them said “yes”.

Regarding the question: “If your answer to the previous question is affirmative, what percentage of the earnings must be paid by the employer for overtime work?”, the answer structure is as follows: only 21.70% answered “from 20% to 49% of earnings”. This result indicates that just a little more than one fifth of the respondents gave the answer that was correct or approximately correct.

---

<sup>31</sup> Out of all the people in the survey, 97.17% answered that they were employed, 0.94% answered negatively and said they had agreements on temporary and occasional jobs, 0.94% answered negatively and said that they worked as freelancers, while 0.94% gave no answer. Speaking of gender structure, 65.09% are women, and 34.91% men. The age structure is as follows: up to the age of 35 – 23.58%; from 36 to 55 – 54.72%; older than 55 – 18.87%, while three people, or 2.83%, gave no answer. Moreover, 82.08% were employed in the public sector, and 17.92% in the private sector. The answers to the question regarding the respondents’ occupations are very diverse – the majority of the surveyed were schoolteachers. The respondents’ answers about their work experience are as follows: 36.79% had up to 10 years of work experience, 26.42% had up to 20 years of work experience, 34.91% had over 20 years of work experience, while 1.89% gave no answer.

<sup>32</sup> It is interesting that out of 29 respondents at school, 25 answered that they *were not paid for overtime work*, just like in the cultural institutions, where out of 13 respondents, 9 answered that they *were not paid for overtime work*.

The last question in the survey was: “Would you react and (if yes) in what way would you react if you thought your rights regarding overtime work were breached?”. The answers were as follows:

1. 49.06% said that they would react in some way<sup>33</sup>;
2. 28.30% said that they would not react at all.<sup>34</sup>

#### Interview-based research

The interview was conducted within an old people’s institution, with the total of six people, three of whom are the management staff (the head of the institution/doctor, the psychologist and the social worker with the university degree), while three of whom are the employees/medical staff. All employees are women, while the management consists of two men and one woman.

It is important to note that, although the respondents were specifically asked to give as detailed answers as possible, most answers were rather short, which proves that there is fear or at least concern when it comes to the issue of overtime work.

All the interviewed employees also said that they worked overtime in ordinary circumstances; they thought the employer was obliged to pay for overtime work, but they were not actually paid for it, as well as that from the beginning of the pandemic they had worked even more than usual. In addition, all the employees were aware of the obligation of payment for overtime work, but admitted that the employer did not pay for overtime work in practice. Two employees found that their co-workers also had the same or similar experience, while the third employee said that “everything was individual”.

All three members of the management stated that they also worked overtime to a larger extent after the beginning of the *COVID-19* pandemic, but also that the employed medical staff worked overtime. *It is indicative that all three members of the management believed that there was an obligation to pay for overtime work*, but when asked about the amount, they answered: “about 20%”, “I am not sure” and “as stipulated by the law”. Two members of the management said that the employees were paid for overtime work, which is discrepant with what the statements of the medical staff.

These results inevitably lead to the question whether this is a certain kind of a “vicious circle”. Namely, in the hypothetical situation (which is unfortunately rather frequent in practice, therefore not only hypothetical), the employer will not give the employees an

<sup>33</sup> Other answers were: “Yes, I would ask for a written clarification”; “Yes, I would send a letter to the competent authorities”; “Yes, for the work over the agreed number of hours”; “Yes, an interview with the employer”; “Yes, by a letter according to the Labour Law”; “Yes, consensually”; “Yes, the labour inspection”; “Yes, if I knew it was possible”; “An interview with the competent employer”; “I would react if it kept repeating”; “I would ask the employer to pay attention to irregularities and tried to ask for what I am legally warranted”; “I would file a claim to the competent court”; “Yes, by filing a claim”; “Of course I would react by complaining to the superior, and if it failed, I would complain directly to the boss”; “I would first go to the accounting department in my company”; “I think I would react”; “Yes, I would first speak to my superior”; “Yes, I would turn to the trade union”; “yes, I would turn to the competent authority and if it did not react, I would turn to a higher instance”.

<sup>34</sup> I have never reacted and I will never react; No, all of us in the company work overtime with no remuneration; I would not react; the path of least resistance – I would not react.

explicit order to work overtime, but will assign tasks which, even with the employees' commitment, take time outside regular working hours. If the employee finished their work until the time stipulated as the end of their working hours, they would not be able to complete their task to the necessary extent and with the necessary quality. That is why the employer "could" cancel the employee's employment agreement.<sup>35</sup>

### Final considerations

It can be concluded that overtime work has become an everyday routine, which (paradoxically) reminds us of the period before the industrial revolution and brings into question the century-long struggle of the employees. Although overtime work is normatively regulated, a large number of employers demand overtime work from their employees that does not comply with the legal provisions.

Based on the research conducted by the author, it can be concluded that a large portion of the problem lies in the fact that some employees are not even familiar with the conditions to be fulfilled in order to consider the "additional" hours as overtime work. Namely, the survey shows that almost one fifth of 106 respondents work overtime, but this is a rather high percentage if we take into account the fact that overtime work needs to be organized only "in extraordinary circumstances". In addition, more than three quarters of the survey respondents answered that they thought the employer was obliged to pay for overtime work, while on the other hand, more than 20% respondents answered that they would not react in any way if they thought their rights regarding overtime work were breached. As far as the interview is concerned, all the respondents in the old people's institution think that they work overtime, but that they are never paid for it, while two out of three members of the management staff think that they fulfil their obligations in relation to the employees' overtime work.

It can be concluded that in practice there is the abuse of the institute of overtime work by employers who do not introduce overtime work in extraordinary situations, but on a daily basis. Therefore, there is a large discrepancy between the normative and the actual concerning overtime work.

The issue of overtime work is of great importance for the entire labour market, as well as for the limits of legal subordination of employees. The struggle against the practice of illegitimate and "permanent" overtime work implies that employees should be familiar with their rights, and that they should not be overly afraid of losing their jobs, which depends on numerous factors outgrowing the framework of labour law regulations.

### REFERENCES / ЛИТЕРАТУРА:

- Beckers, D., Linden, D., Smulders, P., Kopier, M. (2008). Voluntary or involuntary? Control over overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction. *Work & stress* vol. 22, no. 1, 33–50. DOI: [10.1080/02678370801984927](https://doi.org/10.1080/02678370801984927) Available at: [https://www.researchgate.net/publication/247511078\\_Voluntary\\_or\\_involuntary\\_Control\\_over\\_overtime\\_and\\_rewards\\_for\\_overtime\\_in\\_relation\\_to\\_fatigue\\_and\\_work\\_satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/247511078_Voluntary_or_involuntary_Control_over_overtime_and_rewards_for_overtime_in_relation_to_fatigue_and_work_satisfaction)

---

<sup>35</sup> Article 179, Paragraph 1, Item 1 of the Labour Law



- Bolčić, S. (1995). Changing features of the work force in Serbia in the early nineties. *Sociološki pregled* vol. XXIX (2), 149–161. Available at: <http://www.socioloskipregled.org.rs/2017/08/15/socioloski-pregled-1995/> [In Serbian]
- Bolčić, S. (2003). *World of work in transformation, Lessons in contemporary sociology of work*. Beograd: Izdavačka kuća PLATO. [In Serbian]
- Božović, B. (2020). Legal institute of working hours in domestic law and judicial practice. *Radno i socijalno pravo, časopis za teoriju i praksu radnog i socijalnog prava*, no. 1/2020. Available at: <https://radno-pravo.org/wp-content/uploads/2020/03/Radno-i-socijalno-broj-1.2017.pdf> [In Serbian]
- Bradaš, S. Petrović, L. (2019). *Against precarious work – for decent work, Handbook for trade union representatives*. Beograd: Fondacija Centar za demokratiju. Available at: <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/fcd-vodic-protiv-prekarnog-rada.pdf> [In Serbian]
- Bradaš, S. Sekulović, I. (2018). *Labour rights are our rights*. Beograd: Fondacija Centar za demokratiju. Available at: <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/Publikacija-Radna-prava-su-nasa-prava.pdf> [In Serbian]
- Bradsmas, N. (2019). 100 years of 8-hour working days. Eurofound. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/100-years-of-8-hour-working-days>
- Burgoon, B. Raess, D. (2011). Does the global economy mean more sweat? Trade, investment, migration and working hours in Europe. *Socio-economic review* vol. 9 issue 4, 699–727. DOI: [10.1093/ser/mwr007](https://doi.org/10.1093/ser/mwr007). Available at: [https://www.researchgate.net/publication/228212088\\_Does\\_the\\_Global\\_Economy\\_Mean\\_More\\_Sweat\\_Trade\\_Investment\\_Migration\\_and\\_Working\\_Hours\\_in\\_Europe](https://www.researchgate.net/publication/228212088_Does_the_Global_Economy_Mean_More_Sweat_Trade_Investment_Migration_and_Working_Hours_in_Europe)
- Chen, Y, Li, P, Yang, C. (2020). Examining the effects of overtime work on subjective social status and social inclusion in the Chinese context. *International journal of environmental research and public health* vol. 17, issue 9, 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph17093265> Available at: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/9/3265>
- Clockify (2021). Average working hours (Statistical data 2021). Available at: <https://clockify.me/working-hours#:~:text=On%20average%2C%20a%20full%2Dtime%20employee%20in%20the%20United%20Stats,more%20than%20other%20OECD%20countries.>
- Coughlan, S. (2018, September 3). Work on the way home: E-mails should count as work. *BBC News*. Available at: <https://www.bbc.com/serbian/lat/svet-45358393> [In Serbian]
- FoNet (2017, October 5). A Japanese journalist died from overtime work. *N1*. Available at: <https://rs.n1info.com/svet/a332968-japanska-novinarica-umrla-od-prekovremenog-rada/> [In Serbian]
- Golden, L, Henly, R, Lambert, S. (2013). Work schedule flexibility: A contributor to happiness? *Journal of social research & policy* vol. 4 issue 2, 107–135. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2129520> Available at: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2129520](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2129520)
- Gočanin, S., Vučković, M. (2017, August 15). Dismissal after supervision of labour inspection. *Radnik.rs* Available at: <http://www.radnik.rs/2017/08/otkaz-zbog-nadzora-inspekcije-rada/> [In Serbian]

- Harada, Y., Nagata, T., Nagata, M., Harada, A., Oya, R., Mori, K. (2021). Association between overtime work hours and preventive dental visits among Japanese workers. *BMC public health* vol. 21 no. 87, 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-10107-7>
- Jinlin, L., Jie, G. (2014). Balancing manual mixed-model assembly lines using overtime work in a demand variation environment. *International journal of production research* vol. 52 issue 12, 3552 – 3567 Available at: [https://www.researchgate.net/publication/259193631\\_Balancing\\_manual\\_mixed-model\\_assembly\\_lines\\_using\\_overtime\\_work\\_in\\_a\\_demand\\_variation\\_environment](https://www.researchgate.net/publication/259193631_Balancing_manual_mixed-model_assembly_lines_using_overtime_work_in_a_demand_variation_environment)
- Klajić, B. (2020). Economic theory of supply and demand for overtime work in the Republic of Serbia and CEE countries. *Održivi razvoj* vol. 2 no. 1, 17–29. DOI: [10.5937/OdrRaz2001017K](https://doi.org/10.5937/OdrRaz2001017K) [In Serbian]
- Kovačević, Lj. (2009). Amendments to Community legislation on working time: how long will a working week in Europe last? *Pravo i privreda*, vol. 46, No. 9–12/2009, 89–96 Available at: <http://www.pravnicuprivredi.org.rs/index.php/sr/casopis> [In Serbian]
- Kovačević, Lj. (2013). *Legal subordination in employment relationship and its limitations*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu. [In Serbian]
- Kovačević, Lj. (2018). Labour exploitation – definition, differentiation from other similar phenomena and their mutual relationship. In: Đ. Ignjatović (ed.) *Penalty reaction in Serbia* (228–262). Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu Available at: <http://wp2008.ius.bg.ac.rs/kriminoloskasekcija/files/2019/07/Kaznena-reakcija-u-Srbiji-8.pdf> [In Serbian]
- Lubarda, B. (2012). *Labour Law – Debate on dignity at work and social dialogue*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu. [In Serbian]
- Milošević, B. (1994). Work and time. *Sociološki pregled* vol. XXVIII (1–2), 67–78 Available at: <http://www.socioloskipregled.org.rs/2017/08/15/socioloski-pregled-1994/> [In Serbian]
- Milošević, B. (1995). Paradigmatic nature of Bravermanism in sociology. *Sociološki pregled* vol. XXIX (3), 361–380 Available at: <http://www.socioloskipregled.org.rs/2017/08/15/socioloski-pregled-1995/> [In Serbian]
- Mirković, J. (2019, August 17). Overtime work – the law says one thing, the experiences of Serbian workers another. *N1*. Available at: [https://rs.n1info.com/biznis/a508520-prekovremeni-rad-u-srbiji-zakon-i-praksa?fbclid=IwAR3Lx04pwZ\\_R3rsSuFyMIZCk-uuwJFEqVE11TTPdrPoxmWH2rDFaKmDDuKbs](https://rs.n1info.com/biznis/a508520-prekovremeni-rad-u-srbiji-zakon-i-praksa?fbclid=IwAR3Lx04pwZ_R3rsSuFyMIZCk-uuwJFEqVE11TTPdrPoxmWH2rDFaKmDDuKbs) [In Serbian]
- Novaković, N. (1994). Disintegration of the Yugoslav working class. *Filozofija i društvo* VI, 309–328 Available at: <https://ifdt.bg.ac.rs/wp-content/uploads/1994/09/novakovic-2-1994.pdf> [In Serbian]
- Novaković, N. (1997). Working class and transition in Yugoslavia. *Sociološki pregled* vol. XXXI (4), 453–476. Available at: <http://www.socioloskipregled.org.rs/2017/08/15/socioloski-pregled-vol-xxxi-1997-no-4/> [In Serbian]
- Novaković, N. (2002). Corruption in Serbia. *Sociološki pregled* vol. XXXVI (1-2), 227–239. DOI: [10.5937/socpreg0201227N](https://doi.org/10.5937/socpreg0201227N) [In Serbian]
- Novaković, N. (2013). Strikes, unions and privatization in Serbia. *Sociološki pregled* vol. XLVII (1), 23–52. DOI: [10.5937/socpreg1301023N](https://doi.org/10.5937/socpreg1301023N) [In Serbian]
- Novaković, N. (2020). Transition, worker protests and blockades of public spaces in Serbia. *Sociološki pregled*, Vol. LIV (4), 1152–1182. DOI: [10.5937/socpreg54-27859](https://doi.org/10.5937/socpreg54-27859)

- Pantelić Vujanić, S., Čukanović Karavidić, M. (2018). *Sociology*. Banja Luka: Univerzitet za poslovni inženjering i menadžment Banja Luka. Available at: <http://univerzitetpim.com/wp-content/uploads/2016/11/Sociologija-pdf.pdf> [In Serbian]
- Petrović, A. (2016, June 6). When two courts see the same situation differently. *Politika*. Available at: <http://www.politika.rs/sr/clanak/356521/Kad-dva-suda-drugacije-vide-istu-situaciju> [In Serbian]
- Radnik.rs team (2018, December 1). Inspection control of overtime work – examination of employees. *Radnik.rs* Available at: <http://www.radnik.rs/2018/12/inspekcijska-kontrola-prekovremenog-rada-ispitivanje-zaposlenih/> [In Serbian]
- Reljanović, M. (2019, July 15). Everything is according to the law. *Peščanik*. Available at: <https://pescanik.net/sve-je-po-zakonu/> [In Serbian]
- Schwartz, L. P. (2020, June 25). Former worker in the “Tennis” slaughterhouse: At night, I heard my colleagues crying. *DW*. Available at: <https://forbes.com.cm/sr/div%C5%A1i-radnik-u-klanici-tenis-no%C4%87u-sam-%C4%8Duo-kolege-kako-pla%C4%8Du/a-53934292> [In Serbian]
- Stefanović, I. (2018, January 23). A novelty in the Labor Act: the obligation of the employer to keep daily records of overtime work. *TSG Newsletter*. Available at: <https://tsg.rs/newsletter/poslodavci-oprez-pooshtrene-kazne-i-evidencija-prekovremenog-rada/> [In Serbian]
- Stojiljković, Z. (2019). Trade unions and transition – an unfinished story. *Sociološki prehled* vol. LIII (3), 860–882. DOI: [10.5937/socpreg53-22971](https://doi.org/10.5937/socpreg53-22971)
- Stojnov, N. (2018, August). Is every longer stay at work overtime? The Court of Appeals in Belgrade adopted the position of TSG lawyer. *TSG Newsletter*. Available at: [https://tsg.rs/wp-content/uploads/2018/09/NL\\_107\\_SRB\\_Prekovremeni-rad\\_FIN-04-09-2018.pdf](https://tsg.rs/wp-content/uploads/2018/09/NL_107_SRB_Prekovremeni-rad_FIN-04-09-2018.pdf) [In Serbian]
- S, Ž. J. (2017, January 21). There is no overtime for the boss. *Novosti*. Available at: <https://www.novosti.rs/vesti/naslovna/drustvo/aktuelno.290.html:645696-Kod-gazde-nema-prekovremeno> [In Serbian]
- Šijaković, I. (2008). *Sociology, An Introduction to Understanding Global Society*. Banja Luka: Ekonomski fakultet Univerziteta u Banjoj Luci. Available at: <http://www.sijakovic.com/wp-content/uploads/2012/06/sociologija.pdf> [In Serbian]
- Takeshi, M. (2001). An international comparison of unpaid overtime work among industrialized countries. *Journal of the society of economic statistics* no. 81, 1–12. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_087918.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_087918.pdf)
- Turčinović, F, Bakić, V, P, Stojković Zlatanović, S, N. (2020). Discrimination based on religion or belief in the field of work. *Sociološki prehled* vol. LIV (4), 1183–1209. DOI: [10.5937/socpreg54-29749](https://doi.org/10.5937/socpreg54-29749)
- \*\*\*, Timely Blog (2021, February 12). Working overtime: exploitation or opportunity? Available at: <https://memory.ai/timely-blog/working-overtime-exploitation-or-opportunity>

SUORCES / ИЗБОРИ

C001 – Hours of work (Industry) convention, 1919 (No. 1) Available at: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001)

C030 – Hours of work (Commerce and offices) Convention, 1930 (No. 30) Available at: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C030](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030)

C047 – Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47) Available at: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C047](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047)

Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the functioning of the European Union 2012/C 326/01 (Official Journal C 326, October 26, 2010) Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT1>

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 L 299, 18/11/2003 P. 0009 – 0019, November 4, 2003) Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>

European Commission. Employment, Social Affairs & Inclusion, Working conditions. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>

Employment Act *Official. Gazette of the Republic of Serbia*, Nos. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – *Decision of the CC*, 113/2017 and 95/2018 – *authentic interpretation*) Available at: <https://www.paragraf.rs/propisi/employment-act-republic-serbiahtml>

International Labour Organization (2004). *Overtime*. Geneva: International Labour Office. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms\\_170708.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_170708.pdf)

International Labour Organization (2011). *Working time in the twenty-first century*, Report for discussion at the Tripartite meeting of experts on working-time arrangements. Geneva: International Labour Office. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms\\_161734.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_161734.pdf)

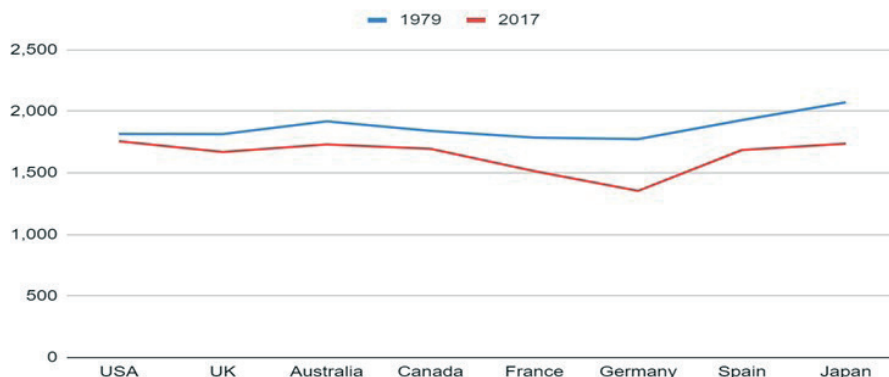
International Labour Organization (2021a). *Working time and working organisation – Introduction*. Available at: [https://www.ilo.org/global/topics/working-time/WCMS\\_305938/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/working-time/WCMS_305938/lang-en/index.htm)

International Labour Organization (2021b). *Business and working time*. Available at: [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_TIM\\_EN/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_TIM_EN/lang-en/index.htm)

R116 – Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116) Available at: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R116](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R116)

ПРИЛОГ/APPENDIX

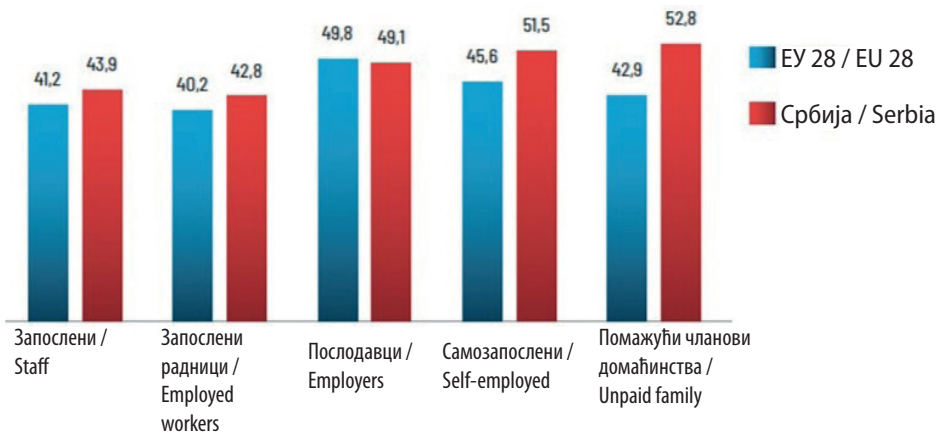
Average annual working hours per worker 1979 and 2017



Графикон 1: Просечан годишњи број часова рада по раднику 1979. и 2017. године /

Chart 1: The average annual working hours per worker in 1979 and 2017

Извор / Source: Clockify (2021)



Графикон 2: Просечан недељни број часова рада запослених са пуним радним временом / Chart 2: The average weekly number of working hours of full-time employees

Извор / Source: Bradaš, Petrović, 2019, p. 8