

**Считается ли каждая задержка на рабочем месте
сверхурочной работой?
Апелляционный суд в Белграде утвердил позицию
ТСГ адвокатов**

Трудовой кодекс ("Официальный вестник РС", № 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – решение Уставного суда и 113/2017) предусматривает время когда сотрудник обязан работать сверхурочно

Статья 53 ТК предусматривает обязанность сотрудника работать свыше полного рабочего времени по требованию работодателя при форс-мажорных обстоятельствах, резкого увеличения объема работы и в других случаях, когда необходимо завершить незапланированную работу в конкретные сроки (сверхурочная работа).

В своих предыдущих версиях, а также в последующих изменениях и дополнениях в ТК предоставляется единое определение сверхурочной работы.

Тема сверхурочной работы стала актуальной среди работодателей еще несколько лет назад, поэтому понятно почему работодатели задали данный вопрос, что именно подразумевается под сверхурочной работой и считается ли каждая задержка на рабочем месте сверхурочной работой, за которую работодатель обязан выплатить увеличенную зарплату.

Суды первой инстанции в Сербии по-разному толковали статью 53 ТК, вначале считали, что каждая задержка на рабочем месте является сверхурочной работой, впоследствии разделяли мнение ТСГ адвокатов.

Для того, чтобы сотрудник имел право на увеличение зарплаты на основании сверхурочной работы необходимо чтобы работодатель потребовал от сотрудника работать сверх полного рабочего времени при существовании на то форс-мажорных обстоятельств, резкого увеличения объема работы и в других случаях, когда необходимо завершить незапланированную работу в конкретные сроки и, данное требование должно быть оформлено в виде решения или письменного распоряжения. При отсутствии такого решения или письменного распоряжения со стороны работодателя нельзя говорить о сверхурочной работе. Рабочие часы, указанные как работа свыше рабочего графика в записях ответчика не являются сверхурочной работой, если не выполнены и другие вышеуказанные условия, предусмотренные в статье 53 ТК.



Наташа Стойнов, адвокат

Апелляционный суд в Белграде окончательно подтвердил решения судов первой инстанции, которые поддержали позицию ТСГ адвокатов и отклонили, как необоснованные, требования сотрудников о выплате увеличенной зарплаты за сверхурочную работу, аргументируя это тем, что сотрудники не смогли доказать наличие сверхурочной работы, то есть выполнение всех условий, необходимых для наличия сверхурочной работы.

Апелляционный суд в Белграде своим решением № Gž1 № 1888/2016 от 13.01.2017 года подтвердил решение, которым суд первой инстанции посчитал, что сотрудник не может самостоятельно по своему выбору работать сверхурочно, и в соответствии со статьей 53 ТК обязан, по требованию работодателя, работать сверхурочно, а также в случае когда необходимо завершить незапланированную работу в конкретные сроки или, запланированную работу, которая должна была быть выполнена но в силу объективных неожиданно наступивших обстоятельств не была завершена в рабочее время. Кроме того, вышеуказанное решение предусматривает, что в конкретном случае нельзя говорить о сверхурочной работе, несмотря на то, что сотрудник выполнил свыше нормы полного рабочего времени, не утверждено что это было необходимо для выполнения запланированной регулярной работы.

Факт того, что сотрудник в определенные дни уходил из помещений работодателя после истечения рабочего времени не считается доказательством того, что сотрудник работал сверхурочно и тем самым, не приобретает право на увеличение зарплаты, так как сама по себе задержка сотрудника в помещениях работодателя не является сверхурочной работой.

Своим решением № 3287/14 от 30.04.2015 года Апелляционный суд в Белграде посчитал как невесомое толкование сотрудников (истцов), о том что в ТК не указано о том, что требование должно быть предоставлено в письменном виде, принимая во внимание положения статьи 53 ТК которые прописывают, что по требованию работодателя сотрудник обязан работать сверхурочно при существовании форс-мажорных обстоятельств, резкого увеличения объема работы и в других случаях, когда необходимо завершить незапланированную работу в конкретные сроки. Требование о сверхурочной работе, по мнению суда, может быть выдано в виде решения или распоряжения, и в каждом случае это решает работодатель, а требование о сверхурочной работе в срочных случаях может быть выдано и в устной форме и впоследствии подкреплено письменным актом, а так как сотрудники не смогли доказать предоставление

работодателем данного требования, их требование считается необоснованным.

Решениями № Gž1 1886/16 от 09.06.2016 года и Gž1 1889/16 от 07.12.2017 года были подтверждены также решения суда первой инстанции, в соответствии с которыми требование о выплате увеличенной зарплаты за сверхурочную работу было отклонено как необоснованное в связи с тем, что сотрудник, на котором лежало бремя доказывания, так и не смог доказать выполнение указанных условий для наличия сверхурочной работы.

Таким образом, тот факт, что сотрудник, требующий от работодателя выплату увеличенной зарплаты докажет задержку в помещениях работодателя, является недостаточным. Работодатель является лицом, принимающим решение о необходимости в сверхурочной работе в конкретных случаях, а требование сотрудника о выплате увеличенной зарплаты будет отклонено при отсутствии доказательств наличия сверхурочной работы, то есть при выполнении всех условий, которые предусматривают наличие сверхурочной работы.

По вопросам, связанным с трудовым правом можете обратиться к нашей команде.