

PRERASPODELA RADNOG VREMENA

Član 57. Zakona o radu:

„Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima.

Preraspodela radnog vremena zaposlenog vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog.

Kolektivnim ugovorom može da se utvrdi da se preraspodela radnog vremena ne vezuje za kalendarsku godinu, odnosno da može trajati i duže od šest meseci, a najduže devet meseci.

Zaposleni koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvrđenog u st. 2. i 3. ovog člana časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.

U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno.”

Preraspodela radnog vremena predstavlja radno vreme koje može biti raspoređeno i na drugačiji način (izuzetak od pravila da zaposleni u svakoj radnoj nedelji radi puno radno vreme), odnosno **zaposleni može u jednom periodu da radi duže, a u drugom periodu kraće od punog radnog vremena**, tako da u čitavom periodu preraspodele **ukupno vreme rada ne bude duže od ugovorenog radnog vremena**.

Preraspodela radnog vremena može da se vrši **u periodu od šest meseci** (sa prekidima ili bez prekida) **u toku kalendarske godine**. Promena u stavu 2. ovog člana preciznije utvrđuje da **ukupno radno vreme** zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku **ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog**, znači da, zaposleni može **jedan deo vremena da radi duže (najduže 60 nedeljno)**, a ostali period radi kraće od punog ili nepunog radnog vremena (u zavisnosti da li ima ugovoreno puno ili nepuno radno vreme).

važno

Stavom 3. ovog člana utvrđuje se **izuzetak** da se **kolektivnim ugovorom može utvrditi da se preraspodela radnog vremena ne vezuje za kalendarsku godinu**, odnosno da može trajati i duže od šest meseci, **a najduže devet** (npr. od novembra jedne do aprila, odnosno jula naredne godine).

važno

Pored toga, stavom 4. ovog člana **predviđena je i mogućnost da se zaposleni saglasi da radi u proseku duže od vremena utvrđenog u preraspodeli – samo u tom slučaju ostvareni časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i plaćaju kao prekovremeni rad**. Bitno je da tu bude odluka (**saglasnost**) zaposlenog (npr. na dan kada mu je određen slobodan dan pristane da dođe na rad kod poslodavca). Suprotno, **u slučaju da nema saglasnosti zaposlenog, svaka preraspodela radnog vremena poslodavca koja je unapred predviđela više radnih sati od prosečnog broja sati radnog vremena zaposlenog, smatrala bi se nezakonitom**.

RAZLOZI ZA UVOĐENJE
PRERASPODELE RADA

Preraspodela radnog vremena moguća je ako to zahtevaju:

1) priroda delatnosti – najčešće sezonski poslovi, kakvi se obavljaju u poljoprivredi, građevinarstvu, turizmu, šumarstvu i drugim oblastima rada u kojima postoji period pojačane aktivnosti (sezona) i period smanjenja aktivnosti (vansezona).

2) organizacija rada - može biti razlog za preraspodelu kad povećanog obima posla gde se iziskuje više časova rada nedeljno, da bi se nesmetano obavljao proizvodni proces, nakon čega se očekuje period opadanja poslovanja, što će omogućiti kompenzaciju povećanog rada srazmerno manjim radom.

3) bolje korišćenje sredstava rada – za cilj ima racionalnije korišćene sredstava rada i iz tog razloga se uvodi preraspodela radnog vremena. U pitanju su situacije gde određeni periodi u toku godine pogoduju njihovom racionalnijem korišćenju, recimo, zato što ne zahtevaju dodatne izdatke za zagrevanje radnog prostora u ledenim danima zimskog perioda ili za rashlađivanje radnog prostora u tropskim danima letnjeg perioda itd.

4) racionalnije korišćenje radnog vremena - može biti razlog za preraspodelu ako se u najpovoljnijim klimatskim uslovima uvodi duže a u najnepovoljnijim kraće radno vreme i slično.

5) izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima – situacije gde rokovi diktiraju izvršenje posla, a njihovo prekoračenje dovodi do velikih šteta, takođe je razlog za preraspodelu.

Kad postoje ovi razlozi, poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena i prilagodi je potrebama.

Preraspodela radnog vremena može se odnositi na sve zaposlene ili na deo zaposlenih, što zavisi od toga da li se razlog za njeno određivanje odnosi na sve ili samo neke zaposlene.

Preraspodela se može vršiti za period **od šest meseci u toku kalendarske godine i nju predviđa Zakon i za kraći period (nedelja, mesec, dva meseca).**

O preraspodeli radnog vremena odlučuje onaj ko donosi odluke o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa.

Pretpostavka je da se u prvom delu tog perioda (6 meseci) **radi konstantno duže, a u drugom delu konstantno kraće** (preraspodela zbog rada u sezoni, odnosno vansezoni). Obično je **dvokratna** ali ova preraspodela može biti i **višekratna**, pa da zaposleni u dva ili više navrata u šestomesečnom periodu rade duže od ugovorenog radnog vremena, a potom u dva ili više navrata srazmerno kraće. U prvom slučaju, u jednom periodu kraćeg rada, **kompensuje se duži rad iz više perioda.** U drugom slučaju, periodi kraćeg rada smeštaju se između perioda dužeg rada. U jednoj kalendarskoj godini određuje se, po pravilu, jedna šestomesečna preraspodela radnog vremena. Pod ugovorenim radnim vremenom podrazumeva se radno vreme utvrđeno ugovorom o radu, a pošto ono može biti puno ili nepuno, preraspodelom radnog vremena mogu biti obuhvaćeni zaposleni koji rade u oba režima radnog vremena.

U praksi su česte preraspodele za mesec dana, tri meseca ili pet meseci, takođe česte su i za period od samo nekoliko dana, u kojima se duži rad kompenzuje tzv. slobodnim danima. Tada postoji obročna preraspodela radnog vremena. Ona se može primeniti i više puta, ali je svaka nezavisna od drugih.

Preraspodela radnog vremena **ograničenog je karaktera** u odnosu na lica koja **nisu navršila 18 godina, trudnice ili dojilje i roditelja s detetom do tri godine ili roditelja deteta sa posebnim potrebama.**

U slučaju lica mlađih od 18 godina preraspodela je zabranjena (zbog psiho-fizičke nezrelosti), a što se tiče zaposlene žene za vreme trudnoće i zaposlenog roditelja s detetom mlađim od tri godine života ili detetom sa težim stepenom psihofizičke ometenosti samo **uz pismenu saglasnost zaposlenog.**

Na poslovima na kojima je, zbog povećanog rizika, uvedeno **skraćeno radno vreme, preraspodela radnog vremena nije dopuštena.** Ovde je reč o naročito teškim i za zdravlje štetnim poslovima, na kojima se, i pored primene odgovarajućih mera zaštite, ne može suzbiti štetno dejstvo procesa rada, u smislu **člana 52. stav 1. ovog zakona.**

Kad je reč o zaposlenoj ženi, ograničenje deluje za **vreme trudnoće, tačnije, do otpočinjanja porodijskog odsustva, a kada je u pitanju zaposleni roditelj, ograničenje se odnosi i na majku i na oca deteta mlađeg od tri godine ili deteta s težim stepenom psihofizičke ometenosti.**

Što se **deteta** tiče, ograničenje se primenjuje dok **dete ne navrší tri godine života.** Ali, ako je **hendikepirano težim stepenom psihofizičke ometenosti, ograničenje je trajno.** U oba slučaja, preraspodela radnog vremena je uslovljena **saglasnošću zaposlene trudnice, odnosno zaposlenog roditelja.** Saglasnost se daje **u pismenoj formi,** pa izjava o tome mora da bude napisana (svojeručno ili bilo kojim sredstvom za pisanje) i potpisana.

Kao što smo već spomenuli, prema **stavu 3. ovog člana, kolektivnim ugovorom može se utvrditi da se preraspodela radnog vremena ne vezuje za kalendarsku godinu, odnosno da može trajati i duže od šest meseci, a najduže devet meseci.**

Prva mogućnost odgovara jedinstvenim sezonskim delatnostima koje se prostiru u dve uzastopne kalendarske godine, kao što je zimska turistička, sportska ili grejna sezona.

Druga mogućnost odgovara delatnostima koje godišnje traju više od šest meseci, kao što su građevinarstvo, poljoprivreda, ribolov, šumarstvo itd.

Jedino u slučaju **zaposlenog koji se saglasio** da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku **duže od vremena utvrđenog u st. 2. i 3. ovog člana,** časovi rada duži od prosečnog radnog vremena **obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.**

Ova odredba se analogno primenjuje i na slučaj kada se pri uprosečavanju ispostavi da postoji višak časova dužeg rada, nezavisno od toga da li se zaposleni sa tim saglasio.

Radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno.

U ovom slučaju misli se na period dužeg radnog vremena gde ukupno radno vreme ne može biti duže od 60 časova nedeljno. Pošto puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, zaposleni u radnoj nedelji može da radi duže najviše 20 časova, odnosno za trećinu duže od punog radnog vremena. Šezdeset časova je maksimalno trajanje.

Član 58.

„Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.“

Period dužeg rada u preraspodeli radnog vremena liči na prekovremeni rad, međutim, pošto u

periodu kraćeg rada zaposleni radi onoliko manje koliko je u periodu dužeg rada radio više, duži rad u preraspodeli radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Zbog ovog ograničenja, duži rad u preraspoređenom radnom vremenu i prekovremeni rad se isključuju, ali se ne isključuje mogućnost da se **prekovremeni rad odredi u vreme kraćeg rada.**

Za vreme preraspodele radnog vremena, zaposleni ostvaruje zaradu koja odgovara vremenu provedenom na radu. Zbog toga je zarada za vreme dužeg rada veća, a za vreme kraćeg rada manja.

Za vreme prekovremenog rada, zaposleni ostvaruje zaradu uvećanu za najmanje 26% od osnovice.

Član 60.

„Preraspodela radnog vremena ne može se vršiti na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme, u skladu sa članom 52. ovog zakona.“

Pravo na skraćeno radno vreme pripada zaposlenima koji rade na naročito teškim, naporanim i za zdravlje štetnim poslovima. Dakle, njima, svaki rad duži od skraćenog radnog vremena nije dopušten. To ne važi samo za rad u preraspodeli radnog vremena, nego i za prekovremeni rad.

Član 61.

„Zaposleni kome je radni odnos prestao pre isteka vremena za koje se vrši preraspodela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od ugovorenog radnog vremena ostvareni u preraspodeli radnog vremena preračunaju u njegovo radno vreme i da ga poslodavac objavi sa obaveznog socijalnog osiguranja po isteku tog vremena ili da mu te časove rada obračuna i isplati kao časove prekovremenog rada.“

Kad se zbog prestanka radnog odnosa, **zaposleni ima pravo da mu se časovi rada duži od ugovorenog radnog vremena** (punog ili nepunog) preračunaju u njegovo radno vreme, da bi potom **izabrao jednu od mogućnosti:**

1) da ga poslodavac **objavi** sa obaveznog socijalnog osiguranja po isteku tog vremena **ili**

2) da mu poslodavac te časove rada obračuna i isplati kao časove **prekovremenog rada.**

PITANJA I ODGOVORI U VEZI SA PRERASPODELOM RADA

1. Ako Zakon o radu propisuje da ukupno radno vreme zaposlenog u preraspodeli, u periodu od 6 meseci u proseku ne sme biti duže

od ugovorenog radnog vremena, radna nedelja zaposlenog je 40 sati, ali u preraspodeli radi 60 časova nedeljno, odnosno umesto 174 sata, njegov mesečni fond časova ne prelazi 254 časova u preraspodeli, do kada je poslodavac u obavezi da mu omogući korišćenje slobodnih dana proisteklih iz preraspodele?

Odgovor:

U skladu sa članom 57. Zakona o radu, **poslodavac je dužan** da u roku od 6 meseci, tj. u roku koji je utvrđen u kolektivnom ugovoru (u konkretnom slučaju - **od 9 meseci**) izvrši preraspodelu radnog vremena. Ovo znači da **ako je zaposleni u maju 2015. godine** radio duže od 40 časova nedeljno, **najkasnije do oktobra 2015. godine**, a u konkretnom slučaju **do decembra 2015. godine** (imajući u vidu **odredbu kolektivnog ugovora** koji navodite u dopisu) „treba“ da radi **manji broj časova**, kako u posmatranom periodu ukupno radno vreme zaposlenog u preraspodeli **ne bi bilo duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog.**

2. Da li period preraspodele radnog vremena, npr. od jula do decembra obuhvata i rad duži od punog radnog vremena, i rad kraći od punog radnog vremena (odnosno korišćenje slobodnih dana), ili je to period u kom će zaposleni raditi duže, a tek po isteku tog perioda će koristiti slobodne dane?

Odgovor:

Preraspodela radnog vremena u skladu sa članom 57. Zakona o radu, vrši se tako da **ukupno radno vreme zaposlenog** u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine (**najduže 9 meseci**, ako je tako utvrđeno kolektivnim ugovorom – u ovom slučaju se preraspodela **ne vezuje za kalendarsku godinu**), u proseku **ne bude duže od ugovorenog radnog vremena** zaposlenog. Znači, to i jeste **koncept preraspodele:** zaposleni radi duže (na primer 12 sati), u određenom delu posmatranog perioda, a u drugom kraće (4 sata) od punog radnog vremena.

3. Uveli smo preraspodelu radnog vremena samo za maj. Do kada je poslodavac u obavezi da omogući zaposlenima da iskoriste višak slobodnih dana, da li u periodu od 6 meseci, odnosno do kraja oktobra ili može i do kraja godine?

Odgovor:

Ukoliko je zaposleni radio duže od 40 časova nedeljno, **poslodavac je dužan** da obezbedi da u narednom periodu (period na koji se preraspodela odnosi), tj. **najkasnije do oktobra 2015. god.** (odnosno **do decembra 2015. god.**, ako je

u kolektivnom ugovoru utvrđen period preraspodele od 9 meseci) **radi kraće od 40 sati nedeljno**. Poslodavac je dužan da preraspodelu radnog vremena izvrši tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest (odnosno devet) meseci, u proseku **ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog**.

4. Ukoliko je preraspodelom obuhvaćen i period rada kraći od punog radnog vremena, odnosno period korišćenja slobodnih dana, kako postupiti u situaciji ukoliko platimo zaposlenima sve sate (višak ostvaren u preraspodeli) u maju i ništa im po tom osnovu ne dugujemo, da li možemo da uvedemo novu preraspodelu za period od jula 2015 do marta 2016. godine, kako bismo imali dovoljno prostora da u naznačenom periodu zaposleni i iskoristi višak odrađenih sati? Napominjem da smo u KU definisali da preraspodela može trajati najduže 9 meseci.

Odgovor:

Podsećamo da je članom 57. Zakona o radu utvrđeno da preraspodela radnog vremena vrši tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine ili u periodu od devet meseci (u ovom slučaju preraspodela se ne vezuje za kalendarsku godinu), u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog. **Nema smetnji, da posle proteka navedenog perioda, poslodavac uvede preraspodelu za naredni period, a imajući u vidu član 57. stav 2. navedenog Zakona.**

5. Zaposleni koji su obuhvaćeni preraspodelom, zahtevaju od poslodavca da im plati kao prekovremeni rad sve sate koje ne stignu da iskoriste do kraja godine, odnosno tvrde da poslodavac ima takvu obavezu ako im nije omogućio da koriste slobodne dane u periodu za koji je uvedena preraspodela, imaju li pravo na to?

Odgovor:

Članom 57. stav 4. Zakona o radu, utvrđeno je da zaposlenom koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvrđenog u st. 2. i 3. navedenog člana, časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad. Samo u navedenom slučaju zaposleni imaju pravo na uvećanje zarade za prekovremeni rad. Podsećamo da je poslodavac dužan da u skladu sa planiranom preraspodelom radnog vremena, obezbedi zaposlenom da u toku iste, **prosečno radno vreme ne bude duže od od ugovorenog radnog vremena zaposlenog.**

S obzirom da je zaposleni, prema Vašim navodima **radio duže u maju 2015. godine**, mišljenja smo da **do kraja tekuće godine ima dovoljno vremena da se u potpunosti ispoštuju** odrede člana 57. Zakona o radu (na vreme iskoriste slobodni časovi).

6. Ako zbog potrebe posla, zaposleni radi i duže od 60 časova nedeljno (duže od 12 sati dnevno), da li to znači da se zaposleni prećutno saglasio da radi duže od radnog vremena predviđenog preraspodelom i da je poslodavac u tom slučaju obavezan da svaki sat preko 254. sata, zaposlenom obračuna kao prekovremeni sat?

Odgovor:

Mišljenja smo da je **neophodna pismena saglasnost za prekovremeni rad u preraspodeli**, ali on svakako ne može biti duži više od 60 časova nedeljno (čl. 57. st. 4-5. Zakona), s obzirom da je u pitanju **imperativna norma**.

7. Kada može da koristi dnevni i nedeljni odmor zaposleni kod koga je izvršena preraspodela radnog vremena?

Odgovor:

Poslodavac je **dužan** da zaposlenom obezbedi nedeljni odmor u trajanju od 36, odnosno **35 časova kod preraspodele neprekidno**. Izuzetno, propisano je da zaposleni koji zbog obavljanja poslova u različitim smenama ili u preraspodeli radnog vremena **ne može da koristi odmor od 12, odnosno 11 časova iz prethodnog dana, već ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, bez dodavanja 12 (11) časova odmora između dva dana.**

(na sva pitanja, osim na poslednje, odgovorila je: **Rajković Danijela** – Rukovodilac grupe za zarade i plate u javnim službama - Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja)

Formu Odluke o preraspodeli radnog vremena pogledajte na narednoj strani