



PRERASPODELA RADNOG VREMENA ZAPOSLENIH

Mogućnosti korišćenja u sezoni godišnjih odmora

Beograd | 09.07.2025.

Sezona godišnjih odmora je za mnoge pravo vreme za predah, ali za poslodavce to često znači glavobolju – kako da posao teče nesmetano dok je deo tima na plaži.

Preraspodela radnog vremena može biti rešenje koje nudi potrebnu fleksibilnost poslodavcu u organizaciji rada, ali i dodatnu mogućnost da zaposlenima omogući korišćenje godišnjih odmora u terminima koji im odgovaraju.

Ovaj članak se bavi mogućnostima koje nudi preraspodela radnog vremena, sve uz pažljivo planiranje i u zakonskom okviru.

Šta je preraspodela radnog vremena?

Preraspodela radnog vremena predstavlja mogućnost da poslodavac radno vreme organizuje na taj način što će zaposleni u određenom periodu raditi duže od punog radnog vremena (npr. u letnjim mesecima), ali će im to biti nadoknađeno u drugom periodu kada će raditi kraće (u periodu kada je više zaposlenih dostupno poslodavcu).

Poslodavac nije unapred ograničen periodom u kome će zaposleni raditi duže (mesec, dva, tri..), ali je ključno da zaposleni u periodu od 6 meseci u toku kalendarske godine u proseku ne radi duže od ugovorenog radnog vremena. Međutim, zaposleni može raditi i duže od prosečnog ugovorenog radnog vremena u okviru 6 meseci, ali će mu ti radni sati biti računati kao prekovremeni rad.

Na koji način preraspodela utiče na zaradu?

Zarada zaposlenih prati vreme provedeno na radu, pa će:

- u periodu kada radi duže zaposleni i zarađivati više (imaće više redovnih radnih sati, ali ne nužno i prekovremene sate koji bi se isplaćivali sa uvećanjem), dok će
- u periodu kada radi kraće manja zarada biti kompenzovana slobodnim vremenom zaposlenog.

Uslovi pod kojima Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena ukoliko to zahteva priroda delatnosti, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena, izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima, ali i kada to zahteva organizacija rada kod poslodavca, što će upravo biti slučaj i u toku letnjih meseci kada zaposleni najčešće koriste godišnje odmore.

Međutim, poslodavac ne može da bez ograničenja organizuje radno vreme zaposlenih, već mora da:

- radno vreme u toku preraspodele organizuje tako da zaposleni ne radi duže od 60 časova nedeljno;
- zaposlenom omogući odmor u toku dana od najmanje 11h neprekidno; i
- zaposlenom omogući odmor u toku nedelje od najmanje 24h neprekidno.

Osim toga, postoje i posebna pravila koja poslodavac mora imati u vidu, a to su:

- da je preraspodela radnog vremena zabranjena za zaposlenog mlađeg od 18 godina; i
- da preraspodela može da se izvrši zaposlenoj za vreme trudnoće i zaposlenom roditelju deteta mlađeg od tri godine ili deteta sa težim stepenom psihofizičke ometenosti, samo uz njenu/njegovu pisanu saglasnost.

Zaključak

U sezoni godišnjih odmora, preraspodela radnog vremena nudi fleksibilnost kako za poslodavce koji mogu da na efikasniji i racionalniji način organizuju rad, tako i za zaposlene kojima omogućava korišćenje godišnjih odmora u terminima u kojima bi to inače bilo teško izvodljivo.

Međutim, poštovanje propisanih uslova jeste preduslov koji mora biti ispunjen kako bi preraspodela radnog vremena bila uvedena u skladu sa zakonom i kako bi se izbegle štetne posledice u vidu visokih novčanih kazni.

Kontakt >



Dušan Mucić, advokat



Za više korisnih sadržaja, posetite > <https://stankoviclaw.com/baza-znanja/>

*Ovaj članak je isključivo informativne prirode, ne odnosi se na pojedinačne situacije i ne predstavlja pravni savet.
Ukoliko su Vam potrebne usluge pravnog savetovanja, budite slobodni da nas kontaktirate.*