

УВОЂЕЊЕ РАДНОГ ВРЕМЕНА КРАЋЕГ ОД 40 ЧАСОВА НЕДЕЉНО

Питање: У којим случајевима послодавац може да уведе радно време краће од 40 часова недељно и шта то конкретно значи за запослене?

Одговор: Према члану 51. став 2. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС и 113/17), послодавци имају могућност да општим актом утврде радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова. У том случају запослени остварује сва права из радног односа као да ради с пуним радним временом.

Треба имати у виду да радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно, није „скраћено радно време“ због отежаних услова рада – које је посебно дефинисано чланом 52. Закона о раду. Послодавац својим општим актом уводи радно време краће од 40 часова недељно за све запослене, док се скраћено радно време односи само на запослене који раде под отежаним условима.

Закон не даје више детаља о радном времену краћем од 40 часова недељно, али се може рећи да је циљ увођења таквог радног времена да се запосленима омогући краћи рад и више одмора уз остваривање истих права као да раде пуно радно време. То значи да увођењем оваквог рада послодавац очекује да запослени за краће радно време остваре исти рад као да раде пуно радно време и да задрже или повећају продуктивност, то јест да укупни ефекти рада буду бар на нивоу ефеката рада с пуним радним временом.

Када уводи радно време краће од 40 часова недељно, послодавац свакако треба да претходно изврши анализу оправданости оваквог поступка и његов утицај на обим пословања и социјални и економски положај запослених. Ово зато што увођење краћег радног времена не сме да утиче на погоршање положаја запослених и смањивање њихових права (на пример, увођење сразмерно мање зараде). Односно, послодавац не може увести радно време од 36 часова недељно да би запосленима сразмерно смањивао зараду. Конкретно, запослени који ради мање од 40 а најмање 36 часова недељно има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом (дакле и право на основну зараду коју је остваривао за 40 часова рада, као и сва друга права).

Очигледно је да увођење краћег радног времена треба да резултира задржавањем истог обима производње, односно пословања, или чак његовим повећањем, за шта је потребно да запослени раде интензивније и продуктивније, уз исту или већу зараду од дотадашње, уз краћи рад и дужи одмор између два радна дана.

На основу предвиђене могућности увођења краћег радног времена општим актом, одлуку о томе треба да донесе управни одбор или директор, тамо где управни одбор не постоји.