

законом. Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Прековремени рад је рад дужи од пуног радног времена. На захтев послодаваца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена 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. Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно. Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Распоред радног времена. Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана. Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац. Радни дан, по правилу, траје осам часова. Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и о промени распореда радног времена најмање пет дана пре промене распореда радног времена, осим у случају увођења прековременог рада. Изузетно, послодавац може обавестити запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности. Код послодавца код кога је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из става 3. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад. Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време). Код послодавца код кога је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

Прерасподела радног времена. Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима. Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена. У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно. Према томе, суштина прерасподеле јесте у томе да се у једном периоду ради дуже, а у другом периоду краће од пуног радног времена. Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом. Колективним уговором може се утврдити да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци. Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2) и 3) члана 57. Закона о раду, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена, остварени у прерасподели радног времена, прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

Ноћни рад и рад у сменама. Рад који се обавља у времену од 22 часа до 06 часова наредног дана сматра се радом ноћу. Запослени ради ноћу или зато што се бави занимањем које такав рад захтева или зато што је обухваћен режимом сменског рада (нпр. запослени у хитној помоћи, болницама и другим организацијама које раде у континуитету). Ако је рад организован у сменама, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу. Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писмену сагласност. Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад