

RADNI ODNOS NA ODREĐENO VREME ZBOG ZAMENE PRIVREMENO ODSUTNOG ZAPOSLENOG

Slučaj 6. Poslodavac je zaposlio lice koje zamenjuje zaposlenu koja je na trudničkom bolovanju. Pošto je unapred dogovoreno sa prethodnim zaposlenim kada izvršava porodiljsko odsustvo i vraća se na rad, poslodavac je primio zaposlenog koji će raditi do povratka na posao porodilje. Kako formulisati uslove za takav radni odnos?

Ukoliko je radni odnos uspostavljen radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog, mogu postojati **dve različite situacije**.

Kada zaposleni nastavi da radi i nakon povratka odsutnog radnika, njegov radni odnos na određeno vreme prerasta u radni odnos na neodređeno vreme, bez obzira što je povratkom privremeno odsutnog zaposlenog aktiviran i njegov radni odnos. Pod povratkom odsutnog radnika podrazumeva se njegovo otpočinjanje sa radom. Samim tim, ne može se smatrati da se odsutni zaposleni vratio ako je odmah nastao novi razlog za njegovu privremenu odsutnost, na primer, ako zaključi bolovanje i odmah započne korišćenje godišnjeg odmora.

Međutim, specifična situacija nastaje **kada privremeno odsutnom radniku prestane radni odnos**. On može da bude privremeno odsutan samo dok je u radnom odnosu, to jest, prestankom radnog odnosa i njegova odsutnost postaje stalna, a ona ne može da bude osnov postojanja radnog odnosa na određeno vreme. Tada takođe treba uzeti da je vreme trajanja radnog odnosa isteklo, odnosno, da je nastao osnov za prestanak radnog odnosa iz *čl. 175. tačka 1. Zakona o radu*. Ako ovaj osnov za prestanak radnog odnosa ne bude primenjen, a zaposleni nastavi da radi najmanje 5 radnih dana, radni odnos na određeno vreme postaje radni odnos na neodređeno vreme.

U gore navedenom slučaju potrebno ugovorom o radu predvideti i mogućnost da se odsutan zaposleni može vratiti ranije na posao u odnosu na očekivano vreme povratka. Samim tim radni odnos sa zaposlenim licem na zamenu može biti prekinut ranije.

RADNI ODNOS SA NEPUNIM RADNIM VREMENOM – SKRAĆENI RAD

Slučaj 7. Osnovna škola ima potrebu za nastavnikom istorije. Pošto prema nastavnom planu i programu nema dovoljno časova za tog predmetnog nastavnika za puno radno vreme, potrebno je da se primi zaposleni koji bi radio sa nepunim radnim vremenom (50% radnog vremena). Kakav ugovor je potreban u tom slučaju?

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno. Ukoliko je potrebno zbog karakteristika posla zaposliti lice na nekoliko sati u toku dana, zasniva se radni odnos sa nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vreme.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom **ima pravo na zaradu, druga primanja i druga prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu**, osim ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji radi sa nepunim radnim vremenom obezbedi iste uslove rada kao i zaposlenom sa punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima. Takođe je u obavezi da blagovremeno obavesti zaposlene o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom, na način i u rokovima utvrđenim opštim aktom.

Zaposleni i poslodavac zaključuju aneks ugovora o radu i ugovaraju druga prava koja se ostvaruju u obimu koji zavisi od

dužine radnog vremena, odnosno za puno radno vreme (zarada - ostvaruje se standardni učinak i puno radno vreme) i dr.

Poslodavac je dužan da razmotri zahtev zaposlenog sa nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vreme, kao i zaposlenog sa punim radnim vremenom za prelazak na nepuno radno vreme.

Kolektivnim ugovorom uređuje se saradnja i informisanje sindikata o poslovima sa nepunim radnim vremenom.

važno

Za nepuno radno vreme ne može da se ugovori niža zarada od srazmerne minimalne zarade.

U punom iznosu, nezavisno od dužine radnog vremena, zaposleni sa nepunim radnim vremenom ostvaruje sledeća prava:

- pravo na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Naknada troškova po ovom osnovu se ostvaruje za dane kada zaposleni radi, odnosno dolazi na posao i ne zavisi od dužine radnog vremena;

- pravo na otpremninu usled odlaska u penziju. Svaki zaposleni, bez obzira na dužinu radnog vremena, kojem prestaje radni odnos radi ostvarivanja prava na starosnu, invalidsku ili porodičnu penziju, ima pravo na otpremninu najmanje u visini trostruke prosečne zarade u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa zaduženog za poslove statistike;

- pravo na jubilarnu nagradu u skladu sa opštim aktom poslodavca. Ako opštim aktom, odnosno ugovorom o radu nije drukčije određeno, pravo zaposlenog na jubilarnu nagradu utvrđuje se na osnovu ispunjenosti uslova u pogledu godina staža osiguranja zaposlenog, nezavisno od toga da li je zaposleni radio sa punim ili nepunim radnim vremenom;

- pravo na isplatu otpremnine u slučaju kada je proglašen tehnološkim viškom.

Obračun poreza i doprinosa na zarade zaposlenih koji rade sa nepunim radnim vremenom različit je, u zavisnosti od toga da li zaposleni radi sa nepunim radnim vremenom kod jednog ili više poslodavaca. Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom kod jednog poslodavca **može** za ostatak radnog vremena da zasnjuje radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vreme.

RADNI ODNOS VAN PROSTORIJA POSLODAVCA I NA DALJINU

Slučaj 8. Programer i poslodavac koji poseduje IT kompaniju su se sporazumeli da programer obavlja poslove kod kuće. Na šta poslodavac treba da obrati pažnju kada se formuliše takav ugovor o radu?

Poslodavac i zaposleni se mogu sporazumeti da zaposleni obavlja poslove van prostorija poslodavca, odnosno na daljinu ili kod kuće.

U tom slučaju je **potrebno da ugovor o radu, pored obaveznih delova, sadrži i:**

- 1) trajanje radnog vremena prema normativima rada;
- 2) način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova zaposlenog;
- 3) sredstva za rad za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava;
- 4) korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu troškova za njihovu upotrebu;
- 5) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;
- 6) druga prava i obaveze.

važno

Osnovna zarada zaposlenog koji posao obavlja van prostorija poslodavca ne može biti utvrđena u

manjem iznosu od osnovne zarade zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama poslodavca.

U ugovoru za rad na daljinu se primenjuju sve odredbe *Zakona o radu* koje se tiču rasporeda radnog vremena, prekovremenog rada, preraspode radnog vremena, noćnog rada, odmora i odsustva, ukoliko drugačije nije određeno opštim aktom ili ugovorom o radu. Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju po osnovu ovakvog ugovora ne mogu se odrediti na način kojim se zaposlenom onemogućava da koristi prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Zaposleni koji obavlja ove poslove za svoj rad ima zaradu koju ugovara sa poslodavcem, kao i sva prava iz radnog odnosa. On može da koristi i svoja sredstva za rad i prima naknadu za to, kao i naknadu drugih troškova rada. Pored zarade i drugih primanja, zaposleni može da ugovori sa poslodavcem naknadu za korišćenje i upotrebu svojih sredstava za rad i naknadu drugih troškova rada. Ovi troškovi koje ima zaposleni nemaju karakter zarade i drugih primanja. Troškovi korišćenja sredstava rada posebno se ugovaraju i ne predstavljaju sastavni deo zarade i drugih primanja, i na iste se ne plaća doprinos za obavezno socijalno osiguranje.

važno Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca može da se zasnije za sve poslove, osim za poslove koji su opasni i štetni po zdravlje zaposlenih i drugih lica i ne ugrožavaju životnu sredinu (rad sa eksplozivom, hemijske štetnosti, jonizujuće zračenje i dr.).