

MOGUĆNOST PRODUŽENJA UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VREME OD STRANE POSLODAVCA - JAVNOG PREDUZEĆA NAJDUŽE 24 MESECA, UKOLIKO ZA TO POSTOJE OPRAVDANI RAZLOZI

Pod kojim uslovima poslodavac (javno preduzeće) može zaposlenom sa kojim je zaključio aneks ugovora o radu posle stupanja *Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu*, da produži ugovor i na koliko?

U članu 37. st. 1-3. *Zakona o radu* („Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: *Zakon*) propisano je da ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba. **Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.** Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom.

Napominjemo da se ugovori na određeno vreme zaključeni pre stupanja na snagu *Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu* („Sl. glasnik RS”, br. 75/2014 od 29.7.2014. godine), **okončavaju po odredbama zakona koje su bile na snazi u vreme njihovog zaključenja i ne računaju se u rok od 24 meseca utvrđen važećim Zakonom.** Rok od 24 meseca računa se samo za ugovore zaključene počev od 29.7.2014. godine.

Što se tiče primene člana 37. stav 3. *Zakona*, prekid između dva ugovora koji je kraći od 30 dana ulazi u ukupan period od 24 meseca, a koji je duži ne uračunava se u period od 24 meseca iz st. 1. i 2. ovog člana.

Tako, na primer, ukoliko je zaposleni sa poslodavcem, javnim preduzećem, zaključio ugovor o radu 3.6.2014. godine zbog povećanog obima posla do 2.6.2015. godine a zatim je zaposleni, nakon tri meseca, aneksiranjem navedenog ugovora, premešten na druge poslove. S obzirom da su u pitanju drugi poslovi, poslodavac je u obavezi da zaključi sa zaposlenim

novi ugovor o radu na određeno vreme. **Kako je aneks ugovora o radu zaključen nakon stupanja na snagu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu**, a da se isti smatra novim ugovorom o radu, to poslodavac, sa stanovišta Zakona, **može zaposlenog da angažuje na određeno vreme najduže 24 meseca od dana zaključenja tog ugovora**, ukoliko za to postoje opravdani razlozi.

S obzirom da je u konkretnom slučaju poslodavac javno preduzeće, potrebno je imati u vidu i primenu *Uredbe o postupku za pribavljanje saglasnosti za novo zapošljavanje i dodatno radno angažovanje kod korisnika javnih sredstava*, koja uređuje postupak za pribavljanje saglasnosti za zasnivanje radnog odnosa sa novim licima radi popunjavanja slobodnih, odnosno upražnjenih radnih mesta kod korisnika javnih sredstava, u smislu člana 27e stav 35. *Zakona o budžetskom sistemu*.

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, broj 011-00-288/2015-02, od 21.4.2015.)

POSEBNA ZAŠTITA OD OTKAZA UGOVORA O RADU ZAPOSLENE I PRAVO NA NAKNADU ŠTETE ZA NEISKORIŠĆENI GODIŠNJI ODMOR U SLUČAJU POVRATKA SA ODSUSTVA

Kakva prava ima zaposlena kojoj je ugovor o radu na određeno vreme produžen sa odložnim uslovom za prestanak radnog odnosa, po povratku sa odsustva?

U članu 187. *Zakona o radu* („Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: *Zakon*) propisano je da **za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu (stav 1)**, a da se zaposlenom iz stava 1. ovog člana rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava do isteka korišćenja prava na odsustvo (stav 2).

Polazeći od navedenih odredaba *Zakona*, **poslodavac je dužan** da zaposlenoj na određeno vreme, koja je pre isteka roka na koji je zasnovala radni odnos dostavila izveštaj nadležnog lekara da je **trudna, produži radni odnos** do isteka korišćenja prava na porodijsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta. Produženje ugovora o radu na određeno vreme vrši se **aneksom ugovora o radu**. S obzirom da navedena zaštita od

otkaza traje za sve vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, to u slučaju da u toku produženja radnog odnosa u skladu sa članom 187. Zakona, zaposlena **ponovo zatrudni i o tome poslodavcu dostavi izveštaj nadležnog lekara, radni odnos joj se produžava sve do isteka korišćenja prava na odsustvo.**

U članu 187. stav 2. Zakona, radi se o **odložnom uslovu za prestanak** radnog odnosa zaposlenih na određeno vreme za vreme zaštite od prestanka radnog odnosa koje po Zakonu ostvaruju trudnice, odnosno zaposlene na porodijskom odsustvu, odsustvu sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta. Navedenom odredbom Zakona izričito je propisano po kom osnovu i do kada se produžava radni odnos zasnovan na određeno vreme kada je u pitanju zaposlena trudnica, odnosno porodilja, a po isteku tog roka zaposlenoj prestaje radni odnos.

Dalje, članom 68. Zakona propisano je da **zaposleni ima pravo na godišnji odmor** i da to pravo stiče nakon mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa. Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

Ukoliko je zaposlenoj **ugovor o radu na određeno vreme produžen sa odložnim uslovom** za prestanak radnog odnosa, to zaposlena nema **osnova za novo produženje radnog odnosa**, pripada joj **samo pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor** u skladu sa članom 76. Zakona. Novčana naknada za neiskorišćeni godišnji odmor isplaćuje se u **visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci**, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, broj 011-00-00316/2015-02, od 17.4.2015.)

RADNO VREME ZAPOSLENOG ZA VREME SLUŽBENOG PUTA

Na koji način se računa radno vreme zaposlenog na službenom putu?

Zakonom o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14), između ostalog, uređuju se **radno vreme** (čl. 50. i 51), **odmor** u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor (čl. 64-67), **preraspodela** radnog vremena (čl. 57-61) i **prekovremeni rad** (član 53).

Zakonom o radu nije posebno uređeno pitanje radnog vremena zaposlenog za vreme službenog puta, već se shodno primenjuju napred navedene odredbe Zakona o radu, pri čemu se moraju imati u vidu specifičnosti službenog puta.

Po našem mišljenju, **zaposlenom na službenom putu po pravilu se računa i evidentira redovno radno vreme** (8 časova) ako je službeni put trajao jednako ili duže od redovnog radnog vremena zaposlenog, **bez obzira koliko je efektivno radio za vreme službenog puta. Izuzetno**, zaposlenom koji je na službenom putu efektivno radio **duže od punog radnog vremena**, takav rad se posebno evidentira i računa **kao rad u preraspodeli radnog vremena ili kao prekovremeni rad** u zavisnosti od konkretnog slučaja, odnosno od toga da li je vreme provedeno na efektivnom radu dužem od punog radnog vremena unapred planirano ili se radi o iznenadnom i neplaniranom poslu. **Ostalo vreme provedeno na službeno putu preko redovnog (punog) radnog vremena**, a koje je provedeno u putovanju, odmoru i dr., po našem mišljenju **ne računa se u radno vreme**, odnosno prekovremeni rad ili preraspodelu radnog vremena.

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, broj 011-00-91/2016-02, od 8.3.2016.)

rezon.rs