

ВИ ПИТАТЕ,  
СИНДИКАТ  
ОДГОВАРАПривремени  
послови и вишак  
запослених

На различита питања из области радноправне заштите и радног законодавства за читаоце „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Питања можете да пошаљете на и-мејл адресу синдиката – pitajsindikat@sindikat-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

**Ангажован сам на привременим пословима већ неколико година. Интересује ме да ли они могу да постану трајни, односно да ли и за ове послове важи да ако нема уговора о раду може да се заснује стални радни однос?**

**ОДГОВОР:** Уговор о раду се закључује са радником пре ступања запосленог на рад у писаном облику и њиме се заснива радни однос на одређено или неодређено време. Закон је предвидео случај незакључивања уговора о раду са запосленим пре ступања на рад и то тако што се у том случају сматра да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад. Привремени и повременни послови представљају рад ван радног односа и за те послове закључује се уговор о њиховом обављању у писаном облику са незапосленом особом, запосленом која ради непуно радно време – до пуног радног времена и са корисником старосне пензије. Зато, законом предвиђена претпоставка засноваога радног односа на неодређено

У фирми у којој радим спрема се доношење одлуке о вишку запослених. Као једна од мера предвиђа се и половина радног времена. Ако не прихватим тај прелазак, да ли то аутоматски значи да ми престаје радни однос? Напомињем да нисам задовољна на који начин је директор смањила број извршилаца.

**ОДГОВОР:** Како се вишак запослених утврђује када дође не само до престанка потребе за обављањем одређеног посла, то јест укидања одређеног радног места, већ и до смањења обима посла, као једна од мера за решавање вишка запослених може да се утврди и рад с непуним радним временом. У том случају нема сметњи да се, уместо отказа уговора о раду, утврди непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена за све запослене код послодавца, као мера решавања вишка запослених. Такође, пошто се пуно и непуно радно време утврђују на недељном нивоу потребно је да послодавац у програму решавања вишка запослених, којим ће као једну од мера утврдити рад с непуним радним временом, утврди колико износи непуно радно време на недељном нивоу. Ако послодавац запосленом који је утврђен као вишак, уместо отказа уговора о раду, омогући рад с непуним радним временом, дужан је да му понуди измену уговорених услова – анекс уговора о раду. Тада, уз понуду за закључивање анекса уговора у писаном облику, мора да достави и разлоге за понуду, рок у ком запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде. Ако запослени одбије да закључи анекс уговора о раду, престаје му радни однос, без права на отпремнину.

М. Р. Б.