

\* U članu 65a stav 1. Zakona vrši se izmena u smislu načina usklađivanja dinarskog iznosa premija za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje i doprinosa u dobrovoljni penzijski fond, iz člana 13. st. 3. i 4. Zakona, koji je opredeljen u nominalnom iznosu, tako da se vrši usaglašavanje sa godišnjim indeksom potrošačkih cena, koji utvrđuje i publikuje Republički zavod za statistiku Srbije.

\* Članom 13. Zakona o izmenama i dopunama vrši se izmena u članu 72b stav 1. Zakona, tako što se **revolorizacija dinarskih novčanih iznosa** ne vrši više stopom rasta cena na malo, već **indeksom potrošačkih cena**.

\* Članom 14. Zakona o izmenama i dopunama, koji se odnosi na član 58a stav 1, član 58b stav 1. i član 72a Zakona, vrši se pravnotehničko

usaglašavanje sa Zakonom o kulturi, tako što se umesto termina „umetnička udruženja“ koristi pojam „**reprezentativna udruženja u kulturi**“ u odgovarajućem broju i padežu.

\* Članom 15. Zakona o izmenama i dopunama, propisano je da će se odredba člana 6. tog zakona, koja se odnosi na **način utvrđivanja osnovice doprinosa za sveštenike i verske službenike**, primenjivati kod utvrđivanja osnovice doprinosa za ta lica, **počev za 2012. godinu**.

\* Odredbom člana 16. propisano je da zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije“.

Autor:

**Kuzmanović - Živanović Svetlana**

## KARAKTERISTIKE RADA NA ODREĐENO VREME

Rad čije vreme nije unapred ograničeno je najčešći oblik zasnivanja radnog odnosa. Međutim, **neke situacije nameću potrebu da se radni odnos zasniva i na određeno vreme, tj. dok traju okolnosti koje nameću poslodavcu potrebu za radnim angažovanjem zaposlenog u određenom vremenskom periodu.**

Zakonom su utvrđeni slučajevi u kojima radni odnos može da se zasnjuje na određeno vreme, maksimalno trajanje rada na određeno vreme, eventualni prelazak sa rada na određeno na rad na neodređeno vreme kao i ostvarivanje prava po osnovu nezaposlenosti po prestanku rada na određeno vreme.

**U skladu sa članom 37. Zakona o radu („Sl. glasnik RS“, br. 24/05, 61/05 i 54/09 u daljem tekstu: Zakon) radni odnos zasniva se na vreme čije je trajanje unapred određeno kada su u pitanju: sezonski poslovi, rad na određenom projektu, povećanje obima posla koje traje određeno vreme i sl. za vreme trajanja tih potreba, s tim što tako zasnovani radni odnos neprekidno ili sa prekidima ne može trajati duže od 12 meseci.**

**Pod prekidom iz stava 1. ovog člana ne smatra se prekid rada kraći od 30 radnih dana.**

**Radni odnos na određeno vreme, radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog, može se zasnivati do povratka privremeno odsutnog zaposlenog.**

**Radni odnos zasnovan na određeno vreme postaje radni odnos na neodređeno vreme, ako zaposleni nastavi da radi najmanje pet radnih dana po isteku roka za koji je zasnovan radni odnos.**

Zakonodavac je utvrdio slučajeve zasnivanja radnog odnosa u smislu člana 37. navedenog Zakona i u skladu sa napred navedenim **poslodavac i zaposleni zaključuju ugovor o radu.**

Radni odnos na određeno vreme **prestaje u unapred određeno ili u unapred određivo vreme. Ukoliko je u Ugovoru o radu na određeno vreme utvrđen tačan datum prestanka rada, osiguranje prestaje navedenog dana i poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi samo obrazac odjave sa osiguranja.**

Ukoliko je priroda radnog odnosa na određeno vreme takva **da nije moguće tačno odrediti u samom ugovoru datum prestanka, već su to odredive okolnosti, poslodavac je obavezan da zaposlenom uruči pored obrasca odjave sa osiguranja i Rešenje o prestanku radnog odnosa na određeno vreme.**

U praksi je to najčešće slučaj **kada je radni odnos na određeno vreme zasnovan radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog** (ako je u pitanju: porodijsko odsustvo, odsustvo sa rada radi nege ili posebne nege deteta, bolovanja, odsluženja ili dosluženja vojnog roka, mirovanja radnog odnosa i sl.), **tada trajanje radnog od-**

nosa nije Zakonom vremenski ograničeno. Prema stavu 3. člana 37. Zakona radni odnos na određeno vreme radi zamene odsutnog zaposlenog može da traje do njegovog povratka na rad. U ovakvim situacijama vreme odsutnosti sa rada zaposlenog koji treba da se zamenjuje ne može se unapred utvrditi, naročito kada je u pitanju bolovanje ili izbor na određenu funkciju.

Članom 37. stavom 4. Zakona je utvrđeno da radni odnos na određeno vreme postaje radni odnos na neodređeno vreme ukoliko zaposleni nastavi da radi najmanje 5 radnih dana po isteku roka određenim ugovorom o radu na određeno vreme. U sudskoj praksi da bi došlo do slučaja iz člana 37. stav 4. potreban je još jedan uslov koji zakon predviđa, a to je nepostojanje otkaza ugovora o radu od strane poslodavca. Dakle, u praksi je potrebno ispuniti kumulativno uslove, rad po isteku ugovora i ne dostavljanje rešenja kojim se otkazuje ugovor o radu.

Sa pripravnikom poslodavac može da zasnjuje radni odnos na određeno vreme iako članom 37. Zakona nije naveden taj slučaj, isti se zaključuje na osnovu člana 24. Zakona kojim su utvrđeni opšti uslovi zasnivanja radnog odnosa i ispunjavanja drugih uslova iz posebnih zakona i pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Zakon je propisao samo opšte uslove i podvukao je jasnu granicu između rada na određeno vreme u smislu članova 24. i 37. i probnog rada utvrđenog članom 36. Zakona. U praksi je dolazilo do mešanja navedenih instituta radnog prava, pa je zakonodavac članom 37. Zakona propisao da radni odnos na određeno vreme ne može trajati duže od 12 meseci neprekidno ili sa prekidima, dok je članom 36. stav 2. utvrđena dužina trajanja probnog rada od 6 meseci najduže. Zakonom nije utvrđeno praćenje rezultata rada u skladu sa tim stručnost i radnu sposobnost zaposlenog ocenjuje neposredni rukovodilac i u skladu sa izveštajem poslodavac zaključuje ili otkazuje ugovor o radu. Probni rad ne može da se ugovori sa pripravnikom. Pripravnik zasniva radni odnos sa poslodavcem radi stručnog osposobljavanja. Stoga, njegove stručne i radne sposobnosti ne mogu se proveravati kroz probni rad. Ugovoreni probni rad, mogu da otkazu i poslodavac i zaposleni u roku koji ne može biti kraći od 5 radnih dana. Ukoliko otkaz nije dat od strane zaposlenog ili poslodavca pre isteka roka za koji je zasnovan radni odnos na probnom

radu, radni odnos prestaje na osnovu člana 175. tač. 1.

**U praksi često dolazi do mešanja instituta:**

- probnog rada (čl. 36. Zakona),
- radnog odnosa na određeno vreme (čl. 37. Zakona) i
- radnog odnosa sa pripravnikom na određeno vreme (čl. 24. Zakona).

**Zakon ih prepoznaje u zajedničkom osnovu prestanka radnog odnosa u članu 175. tač. 1a, to je istek roka za koji je zasnovan.** Navedeni osnov ima pravna dejstva na ostvarivanja prava na osiguranje za slučaj nezaposlenosti u smislu člana 67. tač. 2. Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti („Sl. glasnik RS” 36/09 i 88/10 u daljem tekstu: Zakon o zapošljavanju), koji utvrđuje pravo nezaposlenog na novčanu naknadu po osnovu prestanka radnog odnosa ili obaveznog osiguranja, na određeno vreme, privremenih i povremenih poslova, probnog rada.

Zakon o zapošljavanju ne navodi **decidirano prestanak radnog odnosa sa pripravnikom kao rad na određeno vreme, ali u praksi kod ostvarivanja prava na novčanu naknadu proizvodi ista pravna dejstva.** Kako čl. 66. stav 1. Zakona o zapošljavanju utvrđuje da obavezno osigurano lice ima pravo na novčanu naknadu ako je osigurano najmanje 12 meseci neprekidno ili s prekidima u poslednjih 18 meseci.

Zakonodavac je sa razlogom u stavu 2. gore navedenog člana Zakona o zapošljavanju predviđeo da se neprekidnim osiguranjem smatra i prekid obaveznog osiguranja kraći od 30 dana, da bi isti proizvodio usklađeno pravno dejstvo sa članom 37. tač. 2. Zakona, mada pravna tehnička redakcija Zakona o zapošljavanju i Zakona o radu nije identična u prepoznavanju instituta radnog odnosa i osiguranja u praksi, stoga Zakon navodi da se neprekidnim radnim odnosom ne smatra prekid rada kraći od 30 radnih dana, a Zakon o zapošljavanju navodi da se pod neprekidnim osiguranjem smatra i prekid osiguranja kraći od 30 dana.

**Institut osiguranja je širi od instituta osiguranja iz radnog odnosa, tako da lice i čiji priroda osiguranja ne predviđa obaveznu uplatu doprinosa po osnovu nezaposlenosti može da ostvari pravo na novčanu naknadu uzimajući u obzir i navedeno osiguranje u skladu sa članom 72. stav 3. Zakona o zapošljavanju ko-**

utvrđuje da novčana naknada pripada nezaposlenom u trajanju od 24 meseca, ukoliko nezaposlenom do ispunjavanja prvog uslova za ostvarivanje prava na penziju, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, nedostaje do dve godine.

Kako je uslov za ostvarivanje prava na novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti, relevantan osnov prestanka poslednjeg osi-

guranja, rad na određeno vreme u praksi ima svoje zloupotrebe, s obzirom da osnov prestanka radnog odnosa može da bude skrivljen i iniciran od strane nezaposlenog, čime ne ispunjava uslove utvrđene Zakonom o zapošljavanju, formalno će ispuniti uslove za priznavanje prava na novčanu naknadu ukoliko makar par dana zasnuje radni odnos na određeno vreme.

## OBRAČUN NAKNADE ZARADE ZA PORODILJE PO INSTRUKCIJI MINISTARSTVA RADA I SOCIJALNE POLITIKE O SPROVOĐENJU ZAKONA O FINANSIJSKOJ PODRŠCI PORODICI SA DECOM

Ministarstvo rada i socijalne politike - Sektor za brigu o porodici i socijalnu zaštitu doneo je **Instrukciju o sprovođenju Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom** („Sl. glasnik RS”, br. 16/02, 115/05 i 107/09 u daljem tekstu: Zakon), **Pravilnika o bližim uslovima i načinu ostvarivanja prava na finansijsku podršku porodici sa decom** („Sl. glasnik RS”, br. 29/02, 80/04, 123/04, 17/06, 51/10, 73/10 i 27/11 u daljem tekstu: Pravilnik) i **Pravilnika o načinu i postupku prenosa sredstava za isplatu naknade zarade zaposlenima za vreme porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta** („Sl. glasnik RS”, br. 30/02 u daljem tekstu: Pravilnik o isplati), broj: 011-00-413/2011-13 od 23. maja 2011. godine.

### I) Šta je predviđeno sadržajem Instrukcije

Instrukcijom su data uputstva za rad opštinskim, odnosno gradskim službama dečije zaštite u sprovođenju Zakona, Pravilnika i Pravilnika o isplati i data su razjašnjenja nekih pitanja koja su u dosadašnjoj praksi bila sporna. Mada smatramo da su neka rešenja predviđena Instrukcijom u suprotnosti sa pojedinim odredbama već donetih zakona i podzakonskih akata koja se bave ovom problematikom:

- Ukoliko u toku korišćenja prava na naknadu zarade za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta zaposlena prestane sa korišćenjem tog prava i počne da radi, može posle izvesnog vremena da koristi preostali period odsustva i njena naknada se neće ponovo utvrđivati. **Naknada zarade**

ostaje utvrđena u istom iznosu kao na početku korišćenja prava na porodiljsko;

- Ukoliko se žena zaposli po rođenju deteta, može ostvariti pravo na naknadu zarade za preostali period korišćenja odsustva čija se dužina trajanja i visina naknade zarade računaju u odnosu na dan rođenja deteta. (Mišljenje smo da ovaj stav nadležnog ministarstva nije u skladu sa odredbama člana 12. stav 2. Zakona prema kojem zaposlenoj koja je bila u radnom odnosu i po tom osnovu ostvarivala zaradu ili naknadu zarade, odnosno samostalno obavljala delatnost, neprekidno i neposredno pre ostvarivanja ovog prava do tri meseca pripada 30% od iznosa utvrđene naknade);

- Ukoliko zaposlena žena nije koristila pravo na naknadu zarade za vreme porodiljskog odsustva može ostvariti pravo za preostali period odsustva sa rada radi nege deteta čija se dužina trajanja i visina naknade zarade računaju u odnosu na dan rođenja deteta;

- Pravo na naknadu zarade za vreme odsustva sa rada radi posebne nege deteta **ni mora se koristiti u kontinuitetu** po isteku odsustva sa rada radi nege deteta.

Visina naknade zarade za vreme odsustva sa rada radi posebne nege deteta utvrđuje se u odnosu na početak korišćenja odsustva sa rada radi posebne nege deteta;

- Pravo na naknadu zarade mogu ostvariti i lica koja obavljaju poslove kućnog pomoćnog osoblja, osim lica koja su ovaj oblik radnog odnosa zasnovala sa poslodavcima s kojima su u srodstvu (krvnom, usvojenom i tazbinskom);

- Ukoliko je osnovna zarada zaposlenog u nekom od meseci koji utiču na ostvarivanje prava veća od pet prosečnih zarada i