

## УГОВОР О ДОПУНСКОМ РАДУ

**Питање:** С којим лицем може да се закључи уговор о допунском раду?

**Одговор:** Према одредби члана 202. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-УС, 113/17 и 95/18 – Аутентично тумачење), запослени који ради с пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду с другим послодавцем, а највише до једне трећине од пуног радног времена. Како се из наведене законске одредбе види, допунски рад је рад запосленог који већ ради с пуним радним временом (40, односно под одређеним условима 36 часова недељно) – с тим што се допунски рад обавља код другог послодавца. Иако допунски рад може обављати само лице које је у радном односу, овај рад се обавља ван радног односа. Према томе, само запослени који ради с пуним радним временом код једног послодавца може закључити уговор о допунском раду с другим послодавцем, и то највише до једне трећине од пуног радног времена. Дакле, запослени који раде с непуним радним временом не могу закључивати уговор о допунском раду, нити то могу чинити незапослена и пензионисана лица.

За закључивање уговора о допунском раду запослени не мора имати заснован радни однос на неодређено време. Из тога произилази закључак да и запослени који је закључио уговор о раду на одређено време с пуним радним временом може бити уговорна страна у закључивању уговора о допунском раду, с тим да се и овај уговор мора закључити на одређено време, односно на време на које је закључен и поменути уговор о раду.

За закључивање уговора о допунском раду није потребна сагласност послодавца код кога је у радном односу с пуним радним временом лице које га закључује. Према томе, овај уговор закључују, слободно и самостално, лице које ради с пуним радним временом и директор послодавца код кога ће то лице обављати допунски рад.

Допунски рад одређеног лица код другог послодавца може износити највише трећину од пуног радног времена. У оквиру тог дозвољеног најдужег трајања допунског рада поменуто лице и други послодавац утврђују конкретно трајање допунског рада. Законско ограничење у погледу дужине трајања допунског рада највише до једне трећине од пуног радног времена установљено је првенствено ради заштите здравља запосленог, јер је са медицинског аспекта доказано да би дужи допунски рад негативно утицао на његово здравствено стање.

Битно је истаћи да се допунски рад може, али и не мора, обављати сваког радног дана. Тај рад се може вршити и сваког другог радног дана или једном недељно, или на неки други начин који договорно утврде одређено лице и послодавац код кога ће оно обављати допунски рад.

Предмет уговора о допунском раду може бити сваки посао из делатности послодавца. Овим уговором утврђује се право на новчану накнаду лица које обавља допунски рад, као и друга његова права и обавезе по основу овог рада.