

ВАЖНО: Новим повременим радницима такође треба да се да **Информативна изјава о праведним условима рада (Fair Work Information Statement)**. Погледајте www.fairwork.gov.au/fwis



Ко се сматра повременим радником?

Повремени радници морају да испуњавају све од следећих критеријума:

- раднику је понуђен посао
- послодавац **не обећава чврсто и унапред** да ће заувек имати посла и бити у могућности да ангажује радника на исти начин као тренутно, и
- радник прихвата понуду знајући да послодавац **не обећава чврсто и унапред** да ће га примити у стални радни однос.

Да ли ћете бити повремени радник се процењује у време када добијете понуду и прихватите посао.

Шта значи 'послодавац не обећава чврсто и унапред'?

Да бисте закључили да вам послодавац **није дао чврсто обећање унапред** када вам је понудио посао, **треба да узмете у обзир само 4 фактора**. Ти фактори су следећи:

- ▶ послодавац има право да одлучи да ли ће вам понудити посао, а ви имате право да одлучите да ли ћете прихватити посао или не
- ▶ послодавац ће вам понудити посао када му је потребан радник
- ▶ ваш радни однос се описује као повремени
- ▶ ваша сатница ће укључити додатак за повремене раднике (casual loading) или ћете бити плаћени по специфичној стопи за повремене раднике.

Ниједан од ових фактора није одлучујући и не морају да постоје сва 4 фактора да би се сматрало да послодавац 'није дао чврсто обећање унапред'. Статус се оцењује одмеравањем постојећих фактора (као и непостојећих фактора) и доноси се одлука о томе да ли је уопште узев послодавац имао намеру да да чврсто обећање унапред или не.

Пример непостојања 'чврстог обећања датог унапред'

Петра је добила понуду за повремени посао трговца. За посао је дат оглас у коме је наведено да се ради о повременим послу.

Власник продавнице каже да ће Петра требати да ради када је у продавници прометно или када друго особље буде на одсуству. Када се промет смањи, Петра ће мање радити. Петри ће се нудити смене по недељу дана унапред и смене ће сваке недеље бити другачије. Петра има право да одбије неке смене, ако жели. Петрина сатница ће укључивати додатак за повремени рад. Петра прихвата посао.

У Петриној ситуацији послодавац 'није дао чврсто обећање унапред'. Петрин послодавац се није обавезао на то да ће јој стално давати посла. Власник продавнице је био јасан да ће Петрине смене можда бити другачије из недеље у недељу и да Петра није дужна да их прихвати. Власник продавнице је дао оглас за повремени радника и Петра ће бити плаћена по стопи за повремене раднике. Пошто је то било јасно када је Петри понуђен посао и када га је она прихватила, Петра се сматра повременим радником.

Пажња: Понекад повремени радници имају редовно (устаљено) радно време. Међутим, то не значи да су примљени за стално (permanent) (на пуно или скраћено радно време - full-time or part-time), али ако такав аранжман потраје, могуће је да ће убудуће имати право на прелаз са повременим раду на заснивање сталног радног односа (обично након 12 месеци).



Како могу да заснујем стални радни однос ако сам повремени радник?

Према Националним стандардима о запошљавању (**National Employment Standards - NES**), неки повремени радници имају право на заснивање сталног радног односа (на пуно или скраћено радно време). То се зове прелаз са повременим раду - 'casual conversion'.

Послодавци неким повременим радницима морају да понуде прелаз са повременим раду (на стални радни однос), док код неких других послодаваца радници могу само да питају да ли би их послодавац примио за стално. За то морате да радите код истог послодавца 12 месеци и да испуните и неке друге услове.

На следећој страни су наведене околности у којима послодавац мора да вам понуди прелаз са повременим раду и околности у којима имате право да тражите тај прелаз.

Мала предузећа

Ако радите у **малом предузећу** (које има мање од 15 радника), послодавац не мора да вам понуди прелаз са повременим раду. Међутим, у неким околностима ипак имате право да га тражите.

На следећој страни су наведене околности у којима имате право да затражите прелаз са повременим раду ако радите у малом предузећу.



Писменим путем

У складу са NES-ом, све понуде, захтеви, одбијања и одговори за прелаз са повременим раду морају да се уроче у **писменој форми (писменим путем)**. 'Писменим путем' значи да документ може да буде руком писан, одштампан или електронски (на пример, имејл).

На неке повремене раднике ће се односити правилници и споразуми са додатним правима на прелаз са повременим раду. Погледајте www.fairwork.gov.au/casual за више информација.



Треба вам помоћ?

Нисте сигурни да ли се на вас односи правилник или споразум? Погледајте www.fairwork.gov.au/awards и www.fairwork.gov.au/agreements



Да ли послодавац мора да ми понуди прелаз са повременог рада?

Само предузећа која имају 15 радника или више морају повременим радницима да понуде прелаз са повременог рада. Ти послодавци **морају да вам понуде** прелаз са повременог рада ако испуњавате све од следећих критеријума:

- већ **12 месеци** радите код тог послодавца
- имате **редовно радно време** и стално одлазите на посао у најмање последњих **6 месеци**, и
- могли бисте да наставите да радите на исти начин и као радник у сталном радном односу **без значајних промена**.

Послодавац **не мора да вам понуди** прелаз са повременог рада ако се на вас односи једно од следећег:

- послодавац има **оправдане разлоге** из којих не може да вам понуди прелаз са повременог рада, или
- нисте имали исто, редовно радно време у најмање последњих 6 месеци.

Шта послодавац треба да ради

- **Ако имате право на прелаз са повременог рада** – Треба да вам да писмену понуду у року од 21 дана након што напуните 12 месеци рада.
- **Ако вам послодавац не нуди прелаз са повременог рада** – Треба писменим путем да вас обавести о разлозима за то, и то у року од 21 дана након што напуните 12 месеци рада.

Шта треба да радите

- **Ако вам послодавац понуди да пређете са повременог рада** – Одговорите писменим путем у року од 21 дана. Понуду можете или да прихватите или да одбијете.
- **Ако се не слажете са одлуком послодавца да вам не понуди прелаз са повременог рада** – Следите кораке наведене под насловом 'Шта да радим у случају неслагања?' на следећој страни.

Пример 'редовног радног времена'

Алекс је повремени радник који редовно ради сваког петка и сваке суботе увече у ресторану. Његово радно време и дани на које ради се никада не мењају.

Током 6-месечног периода, Алекс је због болести пропустио 2 смене. У договору са послодавцем, Алекс такође узима по једну недељу одсуства током испитног рока на факултету.

Иако је Алекс узимао нешто одсуства, он испуњава критеријуме за 'редовно радно време'.



Више информација

За више информација о повременом раду и прелазу са повременог рада, погледајте www.fairwork.gov.au/casual и www.fairwork.gov.au/casualconversion



Да ли имам право да тражим прелаз са повременог рада?

Имате право да тражите прелаз са повременог рада ако испуњавате све од следећих критеријума:

- радите у истом предузећу најмање **12 месеци и 21 дан** (12 месеци ако радите у **малом предузећу**)
- имате **редовно радно време** и стално одлазите на посао у најмање последњих **6 месеци**
- могли бисте да наставите да радите на исти начин и са истим радним временом и као стални радник без значајних промена, и
- током **последњих 6 месеци**:
 - нисте одбили понуду за прелаз са повременог рада
 - није вам било речено да из одређених оправданих разлога послодавац не може да вам понуди да пређете са повременог рада, или
 - нисте поднели захтев за прелаз са повременог рада који је био одбијен из прихватљивих, оправданих разлога.

Шта треба да радите

- **Ако имате право на прелаз са повременог рада и желите да тражите тај прелаз** – Поднесите писмени захтев.

Шта послодавац треба да ради

- **Ако послодавац одобри ваш захтев** – Треба да се консултује са вама и да вам писменим путем одговори у року од 21 дана од примитка вашег захтева.
- **Ако послодавац одбија ваш захтев из оправданих разлога** – Треба да се консултује са вама и да вас писменим путем обавести о разлозима за одбијање у року од 21 дана од примитка вашег захтева. Ако након 6 месеци поново испуњавате услове за прелаз, имате право да поднесете нови захтев.

Шта значе 'оправдани разлози'?

Шта ће се сматрати 'оправданим разлозима' зависи од ваших околности и од околности вашег послодавца.

Оправдани разлози, између осталог, могу да буду да у наредних 12 месеци:

- ваше радно место више неће постојати
- ваше радно време ће се значајно скратити
- дани или време у које ће послодавац моћи да вас ангажује ће се значајно променити и ви нећете моћи да радите у преиначено радно време.

Један од оправданих разлога такође може да буде да давање понуде или одобравање захтева не би било у складу са процесима запошљавања или селекције радника који су прописани савезним, државним или територијалним законима.



Шта да радим ако се не слажем са послодавцем око прелаза са повременим раду?

Ако се ви и ваш послодавац не слажете око прелаза са повременим раду, укључујући прописе и захтеве за подношење (или неподношење) захтева или понуде, постоје одређени кораци које можете да предузмете да бисте решили несугласице.

Зависно од околности, можда ћете моћи да имате особу за подршку или заступника током процеса решавања несугласица (што може да укључи и раднички синдикат који има право да вас заступа).

Корак бр. 1. Као прво, проверите да ли се на вас односи **правилник или споразум**. Нисте сигурни? Погледајте www.fairwork.gov.au/awards и www.fairwork.gov.au/agreements

- **Ако се на вас односи правилник или споразум**, морате да примените процес који је у њему прописан за решавање несугласица о Националним стандардима о запошљавању (National Employment Standards - NES). Ако вам је потребна додатна помоћ, у наставку погледајте део под насловом 'Ко може да помогне?'.
- **Ако се на вас не односи правилник или споразум**, пређите на корак бр. 2.

Корак бр. 2. Ако се на вас не односи ниједан правилник или споразум, треба да проверите да ли ваш **уговор о раду** или неки **други писмени споразум** наводи процес решавања несугласица о NES-у или прелазу са повременим раду.

- **Ако постоји такав документ**, морате да примените процес за решавање спорова који је наведен у том документу. Ако вам је потребна додатна помоћ, у наставку погледајте део под насловом 'Ко може да помогне?'.
- **Ако такав документ не постоји**, пређите на корак бр. 3.

Корак бр. 3. Ако се на вас не односе процеси за решавање несугласица наведени у **корацима бр. 1 и бр. 2**, покушајте да решите несугласицу директно са послодавцем кроз разговор (за то можете да се послужите нашим бесплатним курсевима за које су ниже наведени линкови). Ако несугласицу не можете да решите на тај начин, погледајте ниже наслов 'Ко може да помогне?' да сазнате коме можете да се обратите за помоћ.



Помоћ за обављање разговора

Пронађите бесплатне онлајн курсеве који ће вам помоћи да обавите разговоре на послу (укључујући курс за разговор о прелазу са повременим раду) на www.fairwork.gov.au/learning

КО МОЖЕ ДА ПОМОГНЕ?

Ако су вам потребне информације или помоћ или ако имате нерешене несугласице, могуће је да би трећа страна могла да вам помогне. Зависно од ваше ситуације и како желите да решите проблем, постоји више установа које могу да вам помогну.

Омбудсман за праведне услове рада (Fair Work Ombudsman), Комисија за праведне услове рада (Fair Work Commission) и Аустралијска комисија за услове рада у грађевинској индустрији (Australian Building and Construction Commission) могу да вам помогну. У неким ситуацијама помоћ можете да затражите и од Савезног основног суда (Federal Circuit) и Породичног суда (Family Court).

ОМБУДСМАН ЗА ПРАВЕДНЕ УСЛОВЕ РАДА (FAIR WORK OMBUDSMAN)

- пружа информације и савете о вашој врсти радног односа (повремени или стални посао)
- пружа информације и савете о правима, платама и правима повремених радника, укључујући и право на прелаз са повременим раду
- има бесплатне калкулаторе, обрасце и онлајн курсеве
- помаже у решавању проблема на послу
- спроводи законе о раду и изриче казне за кршење тих закона.

www.fairwork.gov.au - 13 13 94

КОМИСИЈА ЗА ПРАВЕДНЕ УСЛОВЕ РАДА (FAIR WORK COMMISSION)

- обрађује спорове око прелаза са повременим раду (ако ви не можете да их решите директно са вашим послодавцем)
- може да решава спорове путем посредовања, помирења, давањем препорука или мишљења
- ако се и ви и ваш послодавац слажете са тим, спорове може да решава у арбитражном поступку (након кога се доноси обавезујуће решење).

www.fwc.gov.au - 1300 799 675

САВЕЗНИ ОСНОВНИ СУД (FEDERAL CIRCUIT) И ПОРОДИЧНИ СУД АУСТРАЛИЈЕ (FAMILY COURT OF AUSTRALIA) (СУД ЗА СПОРОВЕ МАЛИХ ВРЕДНОСТИ - SMALL CLAIMS COURT)

Помоћ можете да затражите од суда за спорове малих вредности при Савезном основном (Federal Circuit) и Породичном суду (Family Court), ако се у вашем спору о прелазу са повременим раду ради о томе да ли:

- испуњавате услове према којима би послодавац требало да вам понуди стални радни однос
- испуњавате услове за подношење захтева за прелаз са повременим раду
- ваш послодавац има оправдане разлоге из којих вам не нуди прелаз са повременим раду
- ваш послодавац има оправдане разлоге за одбијање вашег захтева за прелаз са повременим раду.

www.fcfoa.gov.au - 1300 352 000

Ако радите у комерцијалној грађевинској индустрији, Аустралијска комисија за услове рада у грађевинској индустрији (Australian Building and Construction Commission) може да вам помогне.

www.abcc.gov.au - 1800 003 338