

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1–3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Пробни рад. Уговором о раду може да се уговори пробни рад, који може да траје најдуже шест месеци. За време пробног рада послодавац и запослени могу један другоме отказати уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком. Уговор о раду може да се закључи за послове за које су прописани посебни услови рада само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима. Под пословима са повећаним ризиком подразумевају се нарочито тешки физички послови, послови који се обављају под земљом или под водом, при високој или ниској температури, под дејством штетних зрачења и тако даље. Дакле, посебни услови рада утврђују се за нарочито тешке, напорне и за здравље штетне послове. Запослени може да ради на пословима са повећаним ризиком само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

Радни однос са непуним радним временом. Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време. Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено. Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца. Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца. Дакле, радни однос за обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће. Послодавац може да уговори послове ван својих просторија само ако нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну средину. Уговор о раду који се закључује на основу радног односа за обављање послова ван просторија послодавца, поред одредаба из члана 33. Закона о раду, садржи и:

- 1) Трајање радног времена према нормативима рада;
- 2) Начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;
- 3) Средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава;
- 4) Коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;
- 5) Накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- 6) Друга права и обавезе.

Основна зарада запосленог који обавља послове ван просторија послодавца не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторији послодавца. Одредбе Закона о раду о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењују се и на уговор о радном односу за обављање послова ван просторија послодавца, ако друкчије није одређено општим актом или уговором о раду.

Радни однос са кућним помоћним особљем. Радни однос може да се заснује и за обављање послова кућног помоћног особља, ради обављања послова у домаћинству (спремање стана, прање и пеглање, припремање хране, чување деце итд.), при чему може да се уговори исплата дела зараде и у натури (обезбеђивање становања, односно исхране). Вредност дела давања у натури мора се изразити у новцу, а најмањи проценат зараде који се обавезно исплаћује у новцу