*Doc.dr Vesna Simović-Zvicer[[1]](#footnote-1)*

**Radni odnos na određeno vrijeme**

Ugovor o radu na određeno vrijeme predstavlja nestandardni ili fleksibilni oblik zasnivanja radnog odnosa. To je potvrđeno i u članu 37 Zakona o radu, u kojem se ugovor o radu na određeno vrijeme definiše kao izuzetak od pravila o zasnivanju radnog odnosa na neodređeno vrijeme. Iz tog razloga se i predviđa da ugovor o radu može biti zaključen na određeno vrijeme, radi zadovoljavanja nekih privremenih i specifičnih potreba poslodavca, a kao razlozi za to navode se: istek određenog roka, završetak određenog posla ili nastupanje određenog događaja. Dakle, iz ovog stava proizilazi da je trajanje ugovora o radu može biti utvrđeno na dva načina, i to: 1) kao apsolutno određeno, tj. kao kaledarski datum – da traje do tačno predviđenog dana, odnosno može predviđeti da traje određen broj dana, mjeseci ili godina od zaključenja ugovora i 2) kao relativno određeno trajanje, što podrazumijeva da je prestanak ugovora o radu uslovljen nastupanjem određenih činjenica ili događaja, kada datum prestanka radnog odnosa ne mora biti kalendarski unaprijed određen, ali je odrediv (npr. završetak određenog posla).

Međutim, Zakon o radu predviđa ograničenje za poslodavca, bez obzira na razloge zbog kojih je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme. Ovo ograničenje podrazumijeva da poslodavac sa istim zaposlenim ne može zaključiti jedan ili više ugovora čije je ukupno trajanje, neprekidno ili sa prekidima, duže od 36 mjeseci. Pri tome, zakon nije ograničio broj sukcesivnih ugovora koji mogu biti zaključeni u okviru roka od 36 mjeseci. Sa druge strane, u cilju zaštite od eventualnih zloupoteba, predviđeno je da, ukoliko je prekid između ugovora kraći od 70 (kalendarskih) dana, smatraće se da nije bilo prekida. To svakako ne znači da je zaposleni bio u radnom odnosu kod poslodavca u kontinuitetu (u smislu ostvarivanja prava iz rada i po osnovu rada), već će se smatrati da nije bilo prekida u smislu računanja roka od 36 mjeseci. U vezi sa stavom 3 ovog člana postavlja se pitanje: Šta se dešava sa računanjem roka od 36 mjeseci, ukoliko je prekid između ugovora duži od 70 dana – da li se računanje roka nastavlja na period koji je bio prije prekida ili se rok od 36 mjeseci računa iz početka? Imajući u vidu cilj nevedenih odredbi, a to je ograničavanje rada na određeno vrijeme, odgovor je da u slučaju prekida između ugovora koji je duži od 70 dana, period trajanja ugovora o radu nakon prekida (koji je duži od 70 dana) dodaje se na vrijeme koje je zaposleni proveo u radnom odnosu kod poslodavca prije prekida, te se nastavlja računanje roka od 36 mjeseci. Takođe, ovđe je važno ukazati na još jedno pravilo koje proizilazi iz ciljnog tumačenja nevedenih odredbi: u slučaju da nakon isteka roka od 36 mjeseci zaposlenom prestane radni odnos, sljedeći ugovor o radu o radu koji bude zaključen u bilo kojem periodu u budućnosti (pa i nakon godinu, dvije ili više), mora biti zaključen na neodređeno vrijeme, osim ukoliko se ugovor o radu bude zaključio iz nekog od razloga koji su navedeni u stavu 6 (zamjena odsutnog zaposlenog, sezonski poslovi, rad na projektu) i 7 člana 37 Zakona o radu (ugovor o radu direktora, ugovor sa sportistima i ugovori koje agencija zaključuje sa zaposlenim radi ustupanja kod poslodavca korisnika).

U cilju dodatne zaštite zaposlenih od eventualnih zloupotreba od strane poslodavca, u Zakonu o radu je definisano da će se u period od 36 mjeseci računati i vrijeme koje je zaposleni bio angažovan kod poslodavca preko agencije za privremeno ustupanje. Sa druge strane, definiše da se u period od 36 mjeseci neće računati trajanje pripravničkog staža, kao i vrijeme za koje je zaposlenom produžen ugovor o radu zbog trudnoće, porodiljskog i roditeljskog odsustva. Ovo zbog toga što se ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje radi njegovog stručnog osposobljavanja za samostalan rad. U tom smislu i stav sudska prakse jeste da u ovom slučaju neće doći do transformacije ugovora o radu, ukoliko zaposleni nakon isteka pripravničkog staža nastavi da radi kod poslodavca, ili ako se pripravnički staž produžava u slučaju odsustva sa rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodiljskog odsustva, odnosno da se vrijeme vrijeme trajanja ugovora o radu u svojstvu pripravnika ne možeračunati u trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme. U ostalim slučajevima koji su pomenuti obično se radi o ugovorima koji su produženi zbog ostvarivanja nekog od navedenih prava, jer je zakon nametnuo takvu obavezu poslodavcu. Dakle, u konkretnom slučaju nije bilo saglasnosti volja za produženje ugovora o radu zbog trudnoće ili ostvarivanja prava na porodiljsko i roditeljsko odsustvo, već je poslodavac potpisivao anekse ugovora o radu radi izvršenja zakonske obaveze, pa bi bilo nepravedno nametati mu obavezu da nakon isteka perioda od 36 mjeseci sa takvim zaposlenim zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Izuzetak od ograničenja u pogledu maksimalnog trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme predviđen je i u sljedećim slučajevima:

Zamjena privremeno odsutnog zaposlenog (npr. zaposlena koja koristi porodiljsko i roditeljsko odsustvo, ili u slučaju mirovanja prava i obaveza i sl.). U vezi sa ovim izuzetkom treba napomenuti da se u konkretnom slučaju radi o zamjeni određenog zaposlenog, što mora biti precizirano u ugovoru o radu. To znači da ne bi mogao biti zaključen ugovor o radu u kojem bi bilo navedeno da se zasniva radni odnos radi zamjene više zaposlenih koji su (ili će biti) odsutni sa rada . Sa druge strane, ne postoji smetnja da zaposleni nakon isteka ugovora koji je zaključen zbog zamjene jednog zaposlenog zaključi novi ugovor o radu zbog zamjene drugog zaposlenog (uz poštovanje unaprijed navedenih obaveza o preciznom navođenju imena zaposlenog koji se zamjenjuje i poslova koje obavlja).

Sezonski poslovi predstavljaju još jedan izuzetak u pogledu trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme. Sezonski poslovi imaju dvije značajne karakteristike, i to: 1) to su poslovi koji se obavljaju u djelatnostima sezonskog karaktera, u kojima je obavljanje poslova vezano za jedan period u toku godine, i 2) poslovi čije trajanje u toku godine nije duže od osam mjeseci. ZOR nabraja neke od tih djelatnosti, kao što su: poljoprivreda, turizam i šumarstvo, ali ostavlja mogućnost primjene definicije i na druge djelatnosti, u kojima se poslovi obavljaju u jednom periodu u toku godine, u trajanju do osam mjeseci.

Rad na projektu je predviđen kao izuzetak u pogledu zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme. Opravdanje za ovaj izuzetak nalazi se u činjenici da se radi o zaposlenima koji su angažovani na projektima koji su vremenski ograničeni, a shodno tome imaju unaprijed određen budžet. To mogu biti naučni projekti, projekti u pozorištu, televiziji, građevinarstvu i sl. Međutim, ova vrsta ugovora najviše je zastupljena u NVO sektoru, čije funkcionisanje (i finansiranje) je pretežno zasnovano na projektima. Ovđe se može postaviti pitanje: može li se jedan zaposleni angažovati na više projekata, odnosno može li se po okončanju jednog projekta opet angažovati na osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme na drugom projektu? Imajući u vidu smisao ove norme, mišljenja sam da se zaposleni može angažovati na više projekata, imajući u vidu da je svaki projekat vremenski ograničen.

Osim toga, ograničenja u pogledu trajanja ugovora o radu ne odnose se ni na sljedeće ugovore:

- Ugovor o radu direktora, ukoliko je zaključen na određeno vrijeme. Ovo sa razloga što se period na koji se bira direktor uglavnom predviđa internim aktima kod poslodavca, a obzirom da se radi o menadžerskom ugovoru, ovaj izuzetak je opravdan.

- Ugovore koje zaključuje agencija za privremeno ustupanje zaposlenih u svrhu ustupanja. Treba napomenuti da pomenute agencije imaju dvije kategorije zaposlenih, i to: 1) zaposlene koji obavljaju administrativne i druge poslove u samoj agenciji, koje agencija ne ustupa poslodavcu korisniku. Za njih važe sva ograničenja u pogledu maksimalnog trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme koja su predviđena ovim članom i 2) zaposleni koji su zaključili ugovor o radu sa agencijom u svrhu ustupanja. Za njih ne važe ograničenja u pogledu trajanja ugovora o radu, iz razloga što se na ovaj način izlazi u susret kako interesima agencije, tako i interesima samih zaposlenih. Naime, zaposleni nakon isteka roka od 24 mjeseca (koliko najduže može biti angažovan preko agencije kod poslodavca korisnika, a u skladu sa članom 54, stav 4, tačka 3 ZOR-a), ukoliko poslodavac korisnik ne želi da sa njim zaključi ugovor o radu, na ovaj način ima mogućnost da preko iste agencije bude angažovan kod nekog drugog poslodavca (jer bi, u suprotnom, bio prinuđen da traži drugu agenciju koja bi mogla da ga angažuje samo kod drugog poslodavca korisnika).

- Ugovore o radu sa sportistima: zaključivanje ugovora o radu sa fizičkim licima u sportu regulisano je članom 68 Zakona o sportu. Naime, sportska organizacija je dužna da sa fizičkim licem u sportu zaključi ugovor o radu ili neki drugi akt kojim se uređuju međusobna prava i obaveze, koji se zaključuje na određeno vrijeme, a najduže do tri godine. Po isteku roka od tri godine, sportista ponovo može zaključiti ugovor, odnosno drugi akt kojim se uređuju međusobna prava i obaveze sa istom ili drugom sportskom organizacijom.

ZOR u pogledu rada na određeno vrijeme predviđa zaštitnu normu, koja podrazumijeva transformaciju ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme mimo volje poslodavca u sljedećim situacijama:

- ako je ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen suprotno odredbama zakona, odnosno mimo slučajeva koji su predviđeni zakonom;

- ako je zaposleni angažovan kod korisnika na osnovu sporazuma o ustupanju duže od 24 mjeseca, imajući u vidu da ZOR u članu 54, stav 4, tačka 3 predviđa da zaposleni na osnovu sporazuma o ustupanju kod istog poslodavca korisnika ne može biti angažovan duže od 24 mjeseca. Ovđe se postavlja pitanje: ko će u ovom slučaju biti dužan da sa zaposlenim zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme: agencija ili poslodavac korisnik? Imajući u vidu svrhu ustupanja zaposlenih, a polazeći od ciljnog i sistematskog tumačenja norme , odgovor bi bio da će se u ovom slučaju obaveza odnositi na poslodavca korisnika, bez obzir što je u konkretnom slučaju zaposleni imao ugovor o radu sa agencijom, jer se on fizički nalazi kod poslodavca korisnika, a rad preko agencije se računa u period od 36 mjeseci – koliko najduže može biti u radnom odnosu na određeno vrijeme.

- ako se radi o angažovanju zaposlenog preko agencije kod poslodavca (korisnika) kod kojeg je već bio u radnom odnosu 24 mjeseca. I u ovom, kao i u prethodnom slučaju obavezu zaključivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme sa zaposlenim imaće poslodavac (korisnik).

- ako zaposleni nakon isteka roka od 36 mjeseci ili nakon isteka sporazuma o ustupanju nastavi da radi kod poslodavca . U ovom slučaju, da bi došlo do transformacije radnog odnosa, dovoljno je da zaposleni nastavi sa radom samo jedan dan nakon isteka ovog roka (da ga zatekne na radnom mjestu inspektor rada ili ako u postupku pred sudom dokaže da je bio angažovan po isteku ugovora o radu). Pri tome, nije neophodno da se zaposleni saglasi, odnosno da se prihvati transformaciju radnog odnosa na neodređeno vrijeme. Sa druge strane, ostavljen je rok poslodavcu od pet dana od dana kada je zaposleni stupio na rad, odnosno od dana isteka prethodnog ugovora sa njim zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Pri tome, treba naglasiti da će se ugovor o radu na neodređeno vrijeme računati retroaktivno, tj. od dana kada je prethodni ugovor ili sporazum o ustupanju istekao.

Može se reći da se ovim članom pravi izuzetak od načela dobrovoljnosti, kao bitnog elementa pojma radnog odnosa. Međutim, ovaj izuzetak ima puno opravdanje, ako se ima u vidu cilj ove norme, a to je suzbijanje rada na crno i zaštita zaposlenog. U konkretnom slučaju, postoji prethodna saglasnost za angažovanje zaposlenog, pa sami tim i nema uzurpacije radnog mjesta, koja bi sa pravnog stanovišta bila nedopuštiva. U ovom slučaju predviđena je i prekršajna odgovornost za poslodavca, ukoliko ne izvrši transformaciju ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme.

Važno je napomenuti da Zakon o radu u prelaznim i završnim odredbama predviđa da će se u period od 36 mjeseci, koliko najduže može trajati ugovor o radu na određeno vrijeme, računati i vrijeme koje je zaposleni bio angažovan kod poslodavca i prije stupanja na snagu Zakona o radua. Pri tome, ovo vrijeme se ne računa automacki – od dana stupanja na snagu ZOR-a već važi za buduće ugovore o radu i sporazume o ustupanju. To npr. znači sljedeće:

- ako je zaposleni na dan stupanja na snagu ZOR-a imao zaključen ugovor čije trajanje (sabirajući prethodno zaključene ugovore kod tog poslodavca) prelazi period od 36 mjeseci – neće doći do transformacije radnog odnosa na neodređeno vrijeme, jer ova odredba važi samo za ugovore koji budu zaključeni nakon stupanja na snagu ZOR-a;

- ako je zaposlenom na dan stupanja na snagu ZOR-a isticao postojeći ugovor o radu (a kod poslodavca je već bio angažovan 24 mjeseca), moći će da bude u radnom odnosu sa ugovorom o radu na određeno vrijeme još 12 mjeseci;

- ako je zaposleni na dan stupanja na snagu ZOR-a bio u radnom odnosu kod poslodavca 24 mjeseca, neće moći biti angažovan preko agencije za ustupanje, već će period do 36 mjeseci poslodavac moći da ga angažuje na osnovu ugovora o radu sa njim:

- ako je zaposleni na dan stupanja na snagu ZOR-a bio u radnom odnosu kod poslodavca 12 mjeseci, ostatak perioda (do 36 mjeseci) može biti angažovan preko Agencije ili na osnovu ugovora o radu sa poslodavcem.

Autorka je bila koordinatorka Radne grupe za izradu Zakona o radu

1. Tekst predstavlja izvod iz Komentara Zakona o radu, Centar za radno i poslovno pravo, Podgorica, 2020.

e-mail: doo.crpp@gmail.com [↑](#footnote-ref-1)