

*Јелена Радовановић**
Правни факултет Универзитета у Београду
ORCID: 0009-0004-0772-1529

УГОВОР О РАДУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ И ЊЕГОВЕ ЗЛОУПОТРЕБЕ**

САЖЕТАК: Уговор о раду на одређено време представља флексибилан облик запошљавања који омогућава послодавцима да одговоре на привремене потребе тржишта рада. Међутим, пракса показује да се овај облик уговора често злоупотребљава, што доводи до несигурности запослених и нарушавања радних права. Овај рад анализира правни оквир и сврху уговора о раду на одређено време, те идентификује најчешће облике злоупотреба. У закључку, предлажу се препоруке за унапређење законодавства и јачање надзора над применом уговора о раду на одређено време како би се смањиле злоупотребе и побољшала заштита права радника. У раду се полази од хипотезе да позитивне законске одредбе нису јасно одредиле ситуације у којима се може засновати радни однос на одређено време, већ је потребно утврдити прецизне и конкретне околности које су карактеристичне за одређену активност и које само изузетно могу оправдати одсуство потребе за трајним или трајнијим радом запосленог, као и да недовољни капацитети инспекције рада и других механизма за спречавање злоупотреба уговора о раду на одређено време, олакшавају кршење прописа у овој области радног права у Републици Србији, од стране послодаваца, као јаче стране у радном односу.

Кључне речи: радни однос, уговор о раду на одређено време, злоупотреба, кршење радних права

* e-mail: jelenar.radovanovic840@gmail.com, докторанткиња.

** Рад је примљен 2. 7. 2024, а прихваћен је за објављивање 3.12. 2024. године.

УВОДНА РАЗМАТРАЊА

По правилу, радни однос између послодавца и запосленог се заснива закључењем уговора о раду на неодређено време. То је врста уговора о раду, код којег дужина трајања радног односа није унапред утврђена. Такав радни однос се другачије може назвати и стандардним радним односом, што значи да би радни однос на неодређено време морао бити правило и на савременом тржишту рада. Поред тзв. стандардног облика уговора којим се заснива радни однос, у правном животу се јављају и тзв. нестандартне врсте уговора о раду, попут уговора о раду с непуним радним временом, уговора о раду ван пословних просторија послодавца или уговора о приправничком раду. Ти нестандартни уговори би стога били изузетак, те би се јављали само у посебним приликама и ретким околностима, а нарочито уговор о раду на одређено време, јер и сам назив „нестандардни“, указује да је реч о одступању од неког правила. Може се рећи да је радно право доживело огромне промене, као ниједна друга грана права, до те мере да је на тржишту рада у нашој земљи у пракси уговор о раду на одређено време данас постао опште правило.

Такав радни однос за собом повлачи одређене предности, попут флексибилности и могућности прилагођивања динамици и потребама тржишта рада, као и могућност стицања знања и вештина на одређеном послу, те провере тих знања од стране послодаваца. Наиме, таква врста рада омогућава запосленом да стекне ново радно искуство, што потенцијално може довести до сталног запослења, уколико се покажу позитивни резултати рада. Позитивна карактеристика је и непостојање обавезе спровођења компликованих и скуких поступака решавања вишкова запослених, могућности за једноставну замену привремено одсутних радника, обуке недовољно искусних радника, као и постепено укључивање незапослених лица на тржиште рада,¹ али су те позитивне стране бачене у „сенку“ због многобројних злоупотреба. С друге стране, негативне карактеристике су несигурност у вези са могућим продужењем уговора о раду или проналажење новог запослења након истека важећег уговора, што може бити веома стресно и неизвесно за запосленог који се нађе у таквој ситуацији, те негативно да утиче на финансијску сигурност и дугорочно планирање професионалне каријере и приватног живота. У неким случајевима, рад на одређено време може за собом да повлачи мањи износ зараде, а тиме и мањи износ уплаћених доприноса итд., па је наведена пракса супротна начелу једнаке плаћености за рад исте вредности. Све то

¹ Јашаревић, С. (2012). Перспективе флексибилизације рада у Србији. *Радно и социјално право*, 64(2), 29.

има негативно дејство, не само на запосленог, већ и на чланове његове породице које он издржава. Дакле, када говоримо о уговору о раду на одређено време, данас се такав облик радног ангажовања углавном везује за негативне коментаре које он са собом носи, те је реч о врсти уговора о раду која је постала синоним за злоупотребе на тржишту рада.

РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ – ПОЈАМ И БИТНА ОБЕЛЕЖЈА

Прво, треба указати на чињеницу да заснивање радног односа на неодређено време проистиче из Уставом загарантованог права на рад, јер оно подразумева посао којим се обезбеђује редован приход, неопходан за задовољавање основних животних потреба запосленог и његове породице.² Радни однос на одређено време представља такву врсту радног односа где послодавац и запослени унапред постижу сагласност у вези са трајањем радног односа или његово важење произилази из врсте, циља и природе посла.³ Код избора закључења уговора о раду на неодређено време и на одређено време, јављају се два битна начела и то принцип приватне аутономије и принцип слободе воље. Али, избор између ове две врсте уговора није неограничен, јер се сигурност посла везује за стабилност радног односа и уговора о раду на неодређено време. У правној теорији уговор о раду на одређено време се одређује као уговор о раду на одређени или одређиви завршни рок (уговор о раду којем је додат завршни рок).⁴ Такође, уговори о раду на одређено време могу се дефинисати као уговорни пословни аранжмани између једног послодавца и једног запосленог, које карактерише ограничено трајање или унапред одређени догађај, чије наступање треба да оконча важење таквог уговора.⁵ Као такви, они се разликују од редовног запослења које је на неодређено време, које је „трајног“ или „неограниченог“ трајања.⁶ Уговор о раду на одређено време, садржи информацију о трајању радног односа, условима

² Кулић, Ж. (2006). *Радно право*. Београд: Мегатренд универзитет, 115.

³ Брковић, Р., Урдаревић, Б. (2023). *Радно право са елементима социјалног права*, Друго измењено и допуњено издање. Београд: ЈП Службени гласник, 122.

⁴ Bilić, A., Perkušić, T. (2016). Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada. *Mostariensia*, 20(1–2), 206.

⁵ Aleksynska, M., Muller, A. (2015). Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts. *Inwork and governance – Policy Brief No. 6*, Geneva: ILO, 1. Преузето 17. 1. 2024. са: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_357403.pdf

⁶ *Ibid.*

рада и правима и обавезама за обе стране. Свакако, такав уговор може бити закључен само услед постојања „оправданих разлога“. Оправдани разлози су у пракси најчешће везани за привремену потребу послодавца за радом запосленог, замену привремено одсутног запосленог, изненадно повећање обима посла, а могуће и за запошљавање приправника, за рад на пројекту или за обављање сезонских послова. Свакако, приликом утврђивања оправданих/објективних разлога за закључење уговора о раду на одређено време, треба имати у виду да то морају бити прецизне и конкретне околности, које су карактеристичне за одређену активност или одређени посао и које само изузетно могу да оправдају такав временски ограничен рад.

Када говоримо о битним обележјима овог радног односа постоје правила која се тичу допуштености случајева у којима је могуће закључити уговор о раду на одређено време, те се другачије ти услови називају и *условима пуноважностии овој уговора*. Дакле, само у *случајевима утврђеним законом*, допушта се закључивање уговора о раду на одређено време. Ти случајеви су у Србији прописани Законом о раду и то у чл. 37, ст. 1. који прописује тзв. „опште разлоге“ када се такав радни однос може засновати, док су у ст. 4. истог члана прописани изузеци од овог „општег“ правила. Суштина прописивања тих „општих разлога“ лежи у изненадном повећању обима посла који се може савладати само повећањем броја запослених, али како је таква изненадна потреба привременог карактера, сходно њој је ограничено и трајање уговора о раду, а о чему ће све више речи бити у тексту испод. Следеће битно обележје радног односа на одређено време је *одређеност ии одредивост рока трајања*, што се јавља као други услов пуноважности. Наиме, код уговора о раду на одређено време, уговор се закључује са трајањем до конкретног датума, али је могуће и у конкретном броју радних дана, седмица или месеци, а могуће је и у годинама. Само изузетно се допушта да, у моменту закључивања уговора о раду на одређено време, рок важења не буде прецизно одређен, као у случају замене одсутног радника. Такође, следеће битно обележје уговора о раду на одређено време је *пресјанак радној односа истеком рока на који је заснован*, са тим да запослени увек може да докаже да је по једном уговору о раду на одређено време радио и дуже од онога што стоји у уговору. Такав уговор о раду престаје, осим уколико послодавац и запослени не договоре продужење или не закључе нови уговор. Стога је наведени уговор о раду за послодавца повољан из разлога што му омогућава флексибилност у ангажовању радне снаге. У том смислу, користи се и са циљем смањења трошкова рада на којима многи послодавци граде своју конкурентску способност на тржишту, будући да је отказ уговора о раду на неодређено време скопчан с више непосредних и посредних

трошкова, којих у случају престанка уговора о раду на одређено време нема.⁷ Као наредно битно обележје радног односа на одређено време јавља се *ограничење броја сукцесивних уговора о раду* закључених између истих лица за исти посао. Наиме, законодавац ограничавањем броја таквих сукцесивних („ланчаних“) уговора о раду на одређено време, које послодавац може закључити са истим запосленим за исти посао, штити достојанства радника. Такође, то је у функцији смањења стреса изазваног неизвесношћу понуде за закључење новог уговора о раду, као и у вези са потребом да се подржи породица (запослени у радном односу на одређено време имају тешкоће у добијању дугорочних кредита од банака за стамбене и сл. потребе).⁸ Дакле, може се лако извући закључак да у случају оваквог радног односа, запослени се налази у неповољној ситуацији, јер је лишен могућности дугорочног финансијског планирања. Та несигурност даље утиче негативно не само на запосленог, већ и на лица и чланове породице које он од своје зараде и других примања издржава. Стога, радни однос на одређено време се, на страни запослених, чешће јавља као нужност, а не жељени избор, односно у недостатку алтернатива у запошљавању, запослени су принуђени да прихвате овакав облик радног ангажовања. Данас се у законским оквирима све више штити стабилност запослења ограничавањем могућности за узастопним закључивањем уговора о раду на одређено време (тзв. „ланчано“ закључење уговора о раду). Различити су механизми таквог ограничавања, попут прописивања јасних и оправданих разлога, опредељивања максималног броја сукцесивних уговора или утврђивање максималног временског периода током којег се уговори о раду на одређено време потенцијално могу закључивати између истих лица, с тим да се тумачења тих механизма заштите, а последично и примена, могу разликовати у зависности од судске праксе. Такође, као битно обележје уговора о раду на одређено време јавља се и начело једнакости, тј. *начело једнаког шрејмана*. Запослени у радном односу на одређено време, за време важења уговора има иста права – индивидуална, колективна и по основу социјалног осигурања, као и запослени по основу уговора о раду на неодређено време.⁹ На тај начин се сузбија дискриминација на раду, пошто је пракса показала да послодавци релативно често стављају

⁷ Bilić, A., Perkušić, T. (2016). Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada. *Mostariensia*, 20 (1–2), 206.

⁸ Лубарда, Б. (2013). *Радно право – Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво, 344.

⁹ Weiss, M., Schmidt, M. (2008). *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. Kluwer Law International, 56–57.

у неповољнији положај ову категорију запослених у погледу остваривања права на професионално оспособљавање.¹⁰

МЕЂУНАРОДНИ СТАНДАРДИ ОД ЗНАЧАЈА ЗА ЗАШТИТУ ЗАПОСЛЕНИХ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Говорећи о постојању универзалних стандарда од значаја за заштиту запослених на одређено време, на првом месту се истиче Конвенција Међународне организације рада (МОР) бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца из 1982. године, која успоставља правне стандарде у случају престанка радног односа, те прецизира да државе чланице МОР могу искључити раднике ангажоване према „уговору о раду на одређено време или за обављање одређеног посла“ из свих или неких одредби Конвенције.¹¹ Међутим, она такође предвиђа постојање одговарајуће заштите од закључивања уговора о запошљавању на одређено време, са циљем избегавања механизма заштите, који су предвиђени овом конвенцијом.¹²

Такође, потребно је поменути и Препоруку МОР бр. 166¹³ из 1982. године, која је заменила ранију Препоруку МОР бр. 119, која предвиђа да се може предвидети ограничавање закључивања уговора на одређени временски период на случајеве у којима, било због природе посла који треба да се обави или због околности под којима ће се обавити или због интереса радника, запошљавање не може бити неодређеног трајања.¹⁴ Наведеном одредбом се омогућава примена уговора о раду на одређено време, али само ако закључење уговора о раду на неодређено време није могуће. Дакле, ова одредба потврђује став да је уговор о раду на неодређено време правило, а да је радни однос на одређено време изузетак, који се примењује услед посебних прилика и у посебним ситуацијама (природа посла, околности под којима се посао обавља, интерес радника). Такође, Препорука наводи да ће се сматрати да су уговори на одређено

¹⁰ Лубарда, Б. (2013). *Радно право – Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалоју*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво, 344.

¹¹ Међународна организација рада, Конвенција бр. 158 о престанку радног односа, 1985.

¹² *Ibid.*

¹³ Међународна организација рада, Препорука бр. 166 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, 1982. (енг. ILO recommendation no. 166, concerning termination of employment at the initiative of the employer).

¹⁴ *Ibid.*

време, када се обнављају у једном или више наврата, уговори о раду на неодређено време,¹⁵ осим у случају да постоји неки од наведених изузетака (природа посла, околности под којима се посао обавља, интерес радника), када се таква одредба неће применити. Наведена одредба Препоруке је значајна, јер је усмерена на сузбијање злоупотребе таквог уговора о раду, услед сукцесивног обнављања, тј. закључења више таквих уговора са истим запосленим лицем. Свакако, горе наведене одредбе Препоруке МОР бр. 166 значајно су унапредице инструменте правне заштите запослених од злоупотребе радног односа на одређено време, од стране послодаваца, као јаче стране радног односа. Наведени акти МОР, стога се могу сматрати правном основом, на коју се касније надовезују остали правни инструменти.

Када говоримо о успостављању правних стандарда на пољу радног односа на одређено време и заштите лица запослених на основу таквих уговора о раду у Европској унији, прво треба поменути Директиву бр. 91/383/ЕЕЗ.¹⁶ Сврха ове Директиве је да осигура да се радницима са радним односом на одређено време, у погледу безбедности и здравља на раду, пружи исти ниво заштите као и другим радницима.¹⁷ Постојање радног односа на одређено време не оправдава, наиме, различит третман у погледу услова рада у смислу заштите безбедности и здравља на раду, посебно у погледу приступа личној заштитној опреми. Такође, пописано је да се ова директива односи на радне односе регулисане уговором о раду на одређено време, који су закључени непосредно између послодавца и радника, при чему је престанак уговора утврђен објективним условима, као што су: наступање одређеног датума, извршење одређеног задатка или наступање одређеног догађаја, али и на тзв. привремени радни однос између предузећа које привремено запошљава раднике ради упућивања на рад код предузећа корисника и упућеног радника. Правне норме садржане у Директиви из 1991. године, односиле су се искључиво на мере заштите безбедности и здравља радника запослених на одређено време, јер се показало да су ови радници посебно изложени ризицима од

¹⁵ Међународна организација рада, Препорука бр. 166 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, 1982. (енг. ILO recommendation no. 166, concerning termination of employment at the initiative of the employer).

¹⁶ Европска економска заједница, Директива 91/383/ЕЕЗ о допуни мера за подстицање побољшања безбедности и здравља на раду радника са радним односом на одређено време, 1991. (енг. Council Directive 91/383/EEC supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship). Доступно на: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31_991_L0383

¹⁷ *Ibid.*

несрећа на раду.¹⁸ Из наведених разлога, предметна директива није оставила већи траг у стварању правног оквира за регулисање радног односа на одређено време у Европској унији, али је значајна у смислу прописивања заштите на раду запослених у таквом облику радног односа.

Социјални партнери на Европском нивоу, Европска конфедерација синдиката (ETUC), Унија индустријских савеза европских послодаваца (UNICE) и Европски центар предузећа с јавним сувласништвом (CEEP) су 1999. године склопили Оквирни споразум о раду на одређено време.¹⁹ Тим споразумом утврђене су мере за спречавање злоупотреба које произлазе из узастопног коришћења уговора о раду на одређено време, те је дефинисано начело забране дискриминације радника запослених на одређено време.²⁰ Наиме, у Оквирном споразуму је наведено да

„...уговори о раду на неодређено време представљају и да ће и надаље представљати основни облик радног односа између послодаваца и радника“.²¹

Такође, 28. јуна 1999. године, донета је и Директива Савета бр. 99/70,²² посредством које је имплементиран Оквирни споразум европских социјалних партнера који су се сагласили да уговор о раду на одређено време, у одређеним приликама, представља потребу и за послодавце и за раднике, тј. може бити закључен само из објективних разлога.²³ Објективност мора бити тумачена у оквиру циљева и резултата који се желе постићи закљученим уговором. Може се уочити да је Оквирни споразум закључен у циљу побољшања квалитета рада на одређено време, обезбеђивањем примене начела недискриминације и установљење оквира за спречавањем злоупотреба које произлазе из примене узастопних уговора о раду или радних односа на одређено време (сукцесивни уговори о раду). Даље је наведено да половина радника који раде на одређено време у Европској унији чине жене, па стога Оквирни споразум може

¹⁸ Лубарда, Б. (2004). *Евројско радно право*. Подгорица: ЦИД, 227.

¹⁹ Bilić, A., Perkušić, T. (2016). Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada. *Mostariensia*, 20 (1–2), 207.

²⁰ *Ibid.*

²¹ ETUC–UNICE–CEEP, Оквирни споразум о раду на одређено време, 1997. Преузето 17. 6. 2024. са <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/ALL/?uri=celex%3A31999L0070>

²² EU, Council Directive 1999/70/EC concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, 1999. Преузето 17. 6. 2024. са <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31999L0070>.

²³ Обрадовић, Г., Јевтић, М. (2008). *Значајни аспекти радног права Евројске уније*. Београд: Friedrich Ebert Stiftung, 52.

допринети побољшању једнаких могућности жена и мушкараца,²⁴ чиме се жели постићи сузбијање дискриминације на тржишту рада, која је заснована на разлици по основу пола запослених. Директива такође даје важну дефиницију запосленог на одређено време, наводећи да је то

„...особа која је закључила уговор о раду или се налази у радном односу, који је склопљен, односно заснован непосредно између послодавца и радника, а у којем је престанак уговора о раду или радног односа утврђен објективним околностима, као што је одређени датум, довршење одређеног посла или наступање одређеног догађаја“.²⁵

Наведена дефиниција је од велике важности, јер је на основу ње дошло до прихватања овог појма и у државама чланицама Европске уније, чиме се постиже хармонизација права, са једне стране, те сузбија евентуално различито схватање запосленог на одређено време између држава појединачно. Тиме се даље постиже једнакост у правима и обавезама запослених у таквом радном односу, у свим државама чланицама Европске уније.

Потребно је указати и на Директиву ЕУ 2019/1152 о транспарентним и предвидивим условима рада.²⁶ Она садржи дугачку листу информација у вези са запошљавањем, које послодавци морају дати запосленима када почну да раде, као и низ права која запослени могу да остваре да би се заштитили од „неправедног“ поступања или отказа. Прописано је да у случају радног односа на одређено време, „послодавац мора да обавести запосленог о датуму престанка или о очекиваном трајању радног односа“.²⁷ Наведеном одредбом, подигнут је степен правне сигурности за запосленог на одређено време, који мора унапред бити обавештен, на јасан и транспарентан начин о трајању таквог радног односа. У случају радних односа на одређено време „државе чланице ће обезбедити да дужина пробног рада буде сразмерна очекиваном трајању уговора и природи посла“.²⁸ Уколико дође до „обнављања уговора за исту сврху и послове, *радни однос не подлеже новом пробном раду*“.²⁹ Дакле, наведеним одредбама учињен је велики корак ка регулисању пробног рада, у

²⁴ EU, *Council Directive 1999/70/EC*, 1999.

²⁵ Ковачевић, Ј. (2019). Комунитарноправна начела заштите запослених са атипичним радним односом. *Право и привреда*, 46(5–8), 687.

²⁶ EU, *Directive 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union*, 2019. Преузето 2. 7. 2024. са <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*

²⁹ *Ibid.*

циљу сузбијања злоупотреба таквог облика рада од стране послодаваца. Свакако, директива Европског парламента и Савета 2019/1152 доноси важне новине у погледу правне заштите радника, што даље у значајној мери унапређује њихову правну позицију, имајући у виду тешкоћу да у судском поступку докажу да су претрпели штету пропуштањем послодавца да их правилно и потпуно обавести о условима рада.³⁰

Даље, потребно је указати и на праксу Европског суда правде (у даљем тексту: ЕПС), који је потврдио да се

„Оквирни споразум заснива на претпоставци да су уговори о раду на неодређено време општи облик радног односа, док само у одређеним околностима уговори о раду на одређено време могу да одговоре на потребе и послодаваца и радника“.³¹

Из овог угла, Оквирни споразум настоји да постави ограничења за sukcesивно прибегавање последњој категорији радног односа, категорији која се сматра за „потенцијални извор злоупотребе на штету радника“³². У светлу горе поменутог оквирног споразума, у поступку *Adeneler*,³³ ЕСП је тумачио концепт „објективних разлога“ који оправдавају обнављање уговора на одређено време. Према ЕСП, концепт „објективних разлога“ мора се схватити као упућивање на

„...прецизне и конкретне околности које карактеришу дату активност, које у том конкретном контексту могу да оправдају употребу узастопних уговора о раду на одређено време“.³⁴

У тумачењу ЕСП, дакле, „објективни разлог“ који оправдава обнављање уговора на одређено време генерално мора бити повезан са неком привременом потребом предузећа, а не сталном.³⁵ Због тога се злоупотребом ове врсте уговора сматра његово поновно закључивање за исти посао како би се задовољиле трајне потребе послодавца.³⁶ Наиме, може се закључити да је пракса ЕПС од великог значаја на пољу борбе против злоупотреба радног односа на одређено време и да су ставови ЕСП

³⁰ Ковачевић, Љ. (2020). Предвидивост услова рада као претпоставка делотворног остваривања радних права: осврт на директиву (ЕУ) 2019/1152. *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 54(4), 1355.

³¹ Judgment of 4 July 2006, *Adeneler and Others*, C-212/04, EU:C:2005:654.

³² *Ibid.*

³³ *Ibid.*

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Ковачевић, Љ. (2016). *Ваљани разлози за ошказ уговора о раду*. Београд: Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво и информисање, 75.

имали и имају велики утицај на националне правне стандарде многих држава у Европи.

Дакле и ЕСП је у својим пресудама потврдио да је радни однос на одређено време везан за посебне и нарочите потребе код послодавца и изузетне прилике на тржишту рада, те да тако заснован радни однос не може бити изговор или покриће уместо запошљавања на неодређено време, јер је у супротном реч о злоупотреби радног односа на одређено време, будући да се он користи мимо циља и сврхе због којих је прописан.

УГОВОР О РАДУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ У ДОМАЋЕМ ПРАВУ И ЊЕГОВЕ ЗЛОУПОТРЕБЕ

У домаћем правном систему, потреба за ограничавањем случајева у којима се потенцијално може закључити уговор о раду на одређено време је раније била уважена кроз утврђивање индикативног списка разлога за временско ограничавање њиховог трајања (у случају сезонских послова, повећаног обима посла, рада на пројекту или у случају замене одсутног радника).³⁷ Када говоримо о позитивном законодавном оквиру регулисања уговора о раду у Републици Србији, исти је дефинисан у Закону о раду, у којем је наведено да се уговор о раду (а тиме и радни однос) „може закључити на неодређено или одређено време.“³⁸ Такође, исти закон предвиђа и да

„...уговор о раду у коме није утврђено временско трајање на које се закључује, сматра се уговором о раду закљученог на неодређено време.“³⁹

Наведеном одредбом успостављена је правна фикција заснивања радног односа на неодређено време, којом се штите запослени од евентуалних злоупотреба од стране послодаваца, тј. којом се санкционишу послодавци, уколико у уговору о раду нису изричито навели трајање таквог уговора. Дакле, таквим дефинисањем правне фикције, Закон о раду стоји изричито на ставу да се уговор о раду на одређено време има сматрати изузетком, док је уговор о раду на неодређено време, заправо правило, којем треба да теже сви послодавци и наравно сви запослени. На основу тога, нормативно посматрано, радни однос на одређено време, се допу-

³⁷ Ковачевић, Љ. (2016). *Ваљани разлози за ошказ уговора о раду*. Београд: Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво и информисање, 76.

³⁸ Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – одлука УС, 113/2017. и 95/2018. – аутентично тумачење, чл. 31, ст. 1.

³⁹ *Ibid.*, чл. 31, ст. 2.

шта само у посебним приликама и нарочитим околностима. Чл. 37, у ст. 1. Закона о раду прописује да се он заснива

„...за време чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.“⁴⁰

Наведеним чланом се успоставља ограничавајући фактор за закључивање уговора о раду на одређено време. Дакле, реч је о пословима чије је трајање унапред одређено постојањем објективних разлога. Ти разлози су везани за привремено повећање обима посла, извршење одређеног посла у року или наступањем одређеног догађаја. Уговор о раду одређено време не може бити коришћен за оне послове који су сталног и трајног карактера, већ само за послове са карактером привремености, односно где послодавац има потребу за краћим ангажовањем радника.

Важно је указати на чињеницу да Закон о раду прописује да

„...послодавац може закључити један уговор о раду или више њих на одређено време са истим запосленим за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца“⁴¹.

Међутим, од горе наведеног ограничења максималног трајања уговора о раду на одређено време ипак постоје изузеци. Прво, то је замена привремено одсутног запосленог, до његовог повратка; друго, рад на пројекту чије је време унапред одређено најдуже до завршетка пројекта; треће, заснивање радног односа са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока за који је издата дозвола; четврти изузетак је рад на пословима код новооснованог послодавца чији је упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старије од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци; пето, заснивање радног односа са незапосленим лицем, коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању. Стога, иако максимална дужина трајања радног односа на одређено време износи 24 месеца (са одређеним изузецима који су таксативно наведени у Закону о раду), ипак важеће законско решење није сведено само на обавезу поштовања временског ограничења трајања таквог радног односа. Наиме, неопходно је да буде испуњен и други, посебан услов, који се

⁴⁰ Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – одлука УС, 113/2017. и 95/2018. – аутентично тумачење, чл. 37, ст. 1.

⁴¹ *Ibid.*, чл. 37, ст. 2.

огледа у томе да је реч о пословима чије је трајање унапред одређено објективним разлозима и чије постојање би послодавац морао да докаже и оправда у случају евентуалног судског спора.⁴²

Када говоримо о злоупотребама радног односа на одређено време, могућа је појава да послодавац узастопно закључује уговоре о раду на одређено време са запосленим, иако не постоји законски основ за таквим нечим, јер је потреба за његовим радом заправо стална.⁴³ Дакле, у оваквим ситуацијама се радни однос на одређено време користи супротно сврси због које је својевремено и уведен у радно законодавство, јер послодавац прибегава таквом радном односу, а не радном односу на неодређено време, иако има потребе за ангажовањем запослених по основу радног односа на неодређено време, а све из разлога јер је позиција и правна заштита запослених на одређено време неповољнија. У том смислу, уколико је запослени ангажован по основу уговора о раду на одређено време ради извршавања послова за којима постоји стална и трајна потреба, такав радни однос би имао карактеристике радног односа на неодређено време, те би запослени имао могућност подношења тужбе за утврђење постојања радног односа на неодређено време.⁴⁴ Наиме, Закон о раду прописује да

„...уколико је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама 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“.⁴⁵

Реч је о ситуацији када је запослени засновао радни однос на одређено време, упркос одсуству објективних разлога који би оправдали његово ограничено трајање или када је радни однос закључен супротно условима који важе за поједине разлоге, тј. случајеве рада на одређено време.⁴⁶ Дакле, и овде је такође реч о примени правне фикције о заснивању радног односа на неодређено време, која је уведена као

⁴² Синђелић, С. (2020). Особености радног односа на одређено време. *Бранич*, 133(1), 104.

⁴³ Мицковић, М. (2021). Радни однос на одређено време као флексибилни облик запошљавања. *Правни аксијекти савремених друштвених кретања у Републици Србији за период 1. I. 2019. – 31. 12. 2021.* Зборник радова (ур. Јелена Бјеловић), Правни факултет, Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, 376.

⁴⁴ Синђелић, С., *Оп. cit.*, 104.

⁴⁵ Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – одлука УС, 113/2017. и 95/2018. – аутентично тумачење, чл. 37, ст. 6.

⁴⁶ Ковачевић, Љ. (2016). *Ваљани разлози за ошказ уговора о раду*. Београд: Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво и информисање, 89.

механизам правне заштите запослених од могућих злоупотреба радног односа на одређено време од стране послодаваца, као јаче стране радног односа. Из анализе важећих законских решења можемо закључити да рад на одређено време може да се користи само изузетно за извршавање одређених послова који су привременог карактера или за обављање ванредних послова који захтевају хитан рад за време док такве потребе трају.⁴⁷ Поред тога, послодавци, у складу са важећим законским решењем, имају обавезу да прецизно наведу конкретне околности које су довеле до потребе да се ангажује запослени на одређено време, са тим да такве околности у случају спора пред судом морају јасно доказати и оправдати.⁴⁸ Дакле, у сваком случају, можемо закључити да је битна карактеристика радног односа на одређено време његова ванредност и изузетност и то што се заснива услед постојања оправданих разлога, али само као привремена мера. За заснивање радног односа на одређено време потребно је применити једну од строго прописаних основа из Закона о раду. Идеја која стоји иза таквог решења је да се промовише сталност запослења и тиме побољша статус запослених, иако је врло упитно да ли је у пракси ово и постигнуто (с обзиром на релативно честе злоупотребе). Дакле, можемо рећи да намера законодавца није ишла у прилог послодавцима, већ у прилог запосленима, те да се радни однос на одређено време јавља изузетно, када постоји нарочита потреба за њим, а да се у свим другим приликама заснива радни однос на неодређено време, који треба да буде правило. Међутим, у пракси се често дешава да се уговори о раду на одређено време користе и као прикривени пробни рад, тако што се у уговореном периоду трајања уговора о раду на одређено време процењују радне и стручне способности запосленог.⁴⁹ Наиме, сврха рада на одређено време није провера знања и способности запосленог, односно није реч о пробном раду. Његова сврха везана је за нарочите прилике у којима се само изузетно може увести. У вези са тим треба указати на околност да је злоупотреби овог режима радног односа допринела и примена мере забране запошљавања.⁵⁰ Примена ове мере је продужавана чак неколико пута, што је створило плодно тло за интезивирање несигурности (не)запослених лица на тржишту рада.⁵¹ Тиме, уместо да заснивање радног односа

⁴⁷ Синђелић, С. (2020). Особености радног односа на одређено време. *Бранич*, 133(1), 105.

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ Синђелић, С., *Op. cit.*, 105.

⁵⁰ Одлука о изменама и допунама Закона о буџетском систему је усвојена у Народној скупштини Републике Србије, 6. децембар 2013. године.

⁵¹ Радовановић, Д. (2023). Неке правне недоумице у вези са забраном запошљавања. *Гласник Адвокајске коморе Војводине*, 95(1), 114.

на неодређено време буде изузетак, дошли смо до тога да је радни однос на одређено постао правило. Примена Уредбе о забрани запошљавања је за последицу имала и закључивање већег броја уговора о раду на одређено време, што је показатељ додатног слабљења дometа планирања као и контроле процеса запошљавања у јавним службама, нарочито отежаног сложеним административним процедурама.⁵² Све то указује и да се радни однос на одређено време користи, односно заснива и сувише често, поготово код првог запошљавања, чиме се доводи у питање читав концепт таквог радног односа.

Потребно је указати на то да се домаћа судска пракса често бавила преображајем радног односа у радни однос на неодређено време у оним случајевима у којима је запослени радио у трајању дужем од прописаног законског ограничења. Као што је већ речено,

„...послодавац може закључити један или више уговора о раду на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца“.⁵³

Међутим, судови су у многим радним споровима посебно ценили карактер рада, врсту уговора по којим су наведени запослени били ангажовани, као и дужину трајања таквог рада. На основу тако утврђених чињеница, доносили су пресуде, уз уважавање ограничења о максималном трајању радног односа на одређено време.⁵⁴ Може се констатовати да је, генерално посматрано, у судској пракси заузет уједначен став о питању дужине трајања радног односа на одређено време, у смислу да са истим лицем овакав радни однос не може бити дужи од законског максимума, са одређеним варијацијама у погледу мешања радног односа на одређено време са изузецима који су прописани Законом о раду.⁵⁵ Тако је у судској пракси заузет став да

„...када је запослени радио код послодавца на одређено време по два различита правна основа, рад на одређено време по једном основу не може да се прирачунава времену трајања радног односа на одређено време када је радио по другом основу“ (на пример, ради замене одсутног запосленог), те да у таквој ситуацији „нису испуњени услови за заснивање радног односа на неодређено време“.⁵⁶

⁵² Радовановић, Д. (2023). Неке правне недоумице у вези са забраном запошљавања. *Гласник Адвокатске коморе Војводине*, 95(1), 123.

⁵³ Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – одлука УС, 113/2017. и 95/2018. – аутентично тумачење.

⁵⁴ Синђелић, С. (2020). Особености радног односа на одређено време. *Бранич*, 133(1), 105.

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ Пресуда Врховног касационог суда, Рев 2 394/2016 од 13. 4. 2017. године.

С тим у вези треба напоменути да се под различитим правним основима подразумева да је бар један од тих основа заправо један од изузетака из чл. 37, ст. 4. Закона о раду. Посебно се у пракси поставило питање да ли, уколико запослени и послодавац заснују радни однос на одређено време, радни однос може престати пре истека уговореног рока и какве су последице оваквог престанка.⁵⁷ Према ставу судске праксе, радни однос на одређено време се може заснивати само изузетно ради обављања послова у одређеном временском периоду, уколико постоји потреба за ангажовањем радника, а када није реч о трајној потреби за радом. Међутим, у ситуацији када је код послодавца престала потреба за радом запосленог, наведени уговор може да се откаже пре истека уговореног рока, што значи да радни однос може да траје и краће.⁵⁸ Важеће законско решење има за циљ да спречи злоупотребу рада на одређено време, јер је циљ да се такав радни однос користи као изузетак уз обавезу послодавца да дефинише јасне објективне разлоге за заснивање таквог радног односа. Дакле, циљ је да се заштити радноправни положај запослених у Републици Србији и смањи број радних односа заснованих на одређено време.⁵⁹ Међутим, иако се може рећи да важећи Закон о раду не наводи таксативно ситуације у којима је могуће засновати радни однос на одређено време, те да је прилично непрецизан у том смислу, ипак има и супротних мишљења која иду у правцу да су позитивна законска решења превише ригидна и да превише ограничавају послодавце и запослене да самостално уређују радни однос на одређено време. Наиме, у последње време све су чешћа мишљења да би српско законодавство заправо требало да буде много флексибилније у погледу услова за заснивање радног односа на одређено време, односно да су сада знатно ограничени услови за заснивање радног односа на одређено време, јер се уговор о раду на одређено време може користити само за послове који имају привремени карактер.⁶⁰ Заговорници таквог приступа сматрају да је начело аутономије оно које треба да буде главно у регулисању радног односа на одређено време. Али, упркос свему, очигледно је да се у пракси модел запошљавања на одређено време користи противно законским решењима односно да се велики број запослених налази годинама у статусу запослених на одређено време, противно условима који су за овакав модел запошљавања

⁵⁷ Синђелић, С. (2020). Особености радног односа на одређено време. *Бранич*, 133(1), 106.

⁵⁸ Пресуда Врховног касационог суда, Рев 2 730/2015 од 22. 10. 2015. године.

⁵⁹ Синђелић, С., *Оп. cit.*, 108.

⁶⁰ *Ibid.*

прописани Законом о раду.⁶¹ Наиме уговор о раду на неодређено време треба да буде стандардни облик запошљавања, док уговор на одређено време је нестандартни облик. Може се рећи да институт стандардног уговора о раду готово изумире.⁶² Послодавци, нажалост, уместо коришћења права све више прибегавају његовој злоупотреби.⁶³ Таква пракса нарушава сигурност запослења и сталност прихода који уносе извештан степен стабилности и извесности у живот сваког појединца.⁶⁴

ЗАКЉУЧАК

На основу изнетог може се рећи да уговор о раду на одређено време, а тиме и радни однос на одређено време, заузимају важно место на тржишту рада. Свакако, међународни стандарди на овом пољу начинили су значајан искорак, а нарочито ако се има у виду нормативна активност на нивоу ЕУ, која у последње време, путем директива, покушава да уједначи праксу на пољу ових уговора, а тиме и да сузбије могуће злоупотребе, те се на том пољу могу ускоро очекивати нови правни акти, што је охрабрујуће. Међутим, оно што је разочаравајуће јесте то да су злоупотребе и даље честе попут ситуације када послодавац има потребу за трајним или трајнијим ангажовањем, а упркос томе са радницима не заснива такав радни однос већ само радни однос на одређено време. Такође, честа је злоупотреба у погледу трајања радног односа на одређено време, јер је код великог броја запослених радни однос на одређено време трајао или траје дуже од прописаног, а такође злоупотреба се јавља и у томе да се радни однос на одређено време заснива и без оправданог разлога.

На основу тога се може закључити да се такав радни однос јавља исувише често и мимо прилика које закон дозвољава, па тренутна ситуација на тржишту рада није у складу са намером законодавца у погледу прописивања сврхе радног односа на одређено време. Једно од решења би било јачање капацитета инспекције рада, те обука и охрабривање запослених да пријаве злоупотребе код овакве врсте уговора о раду. Дакле, можемо рећи да је ситуација у пракси сасвим супротна ономе што је био прокламовани циљ код регулисања радног односа на одређено време и да је потребно радити на усклађивању тог раскорака.

⁶¹ Синђелић, С. (2020). Особености радног односа на одређено време. *Бранич*, 133(1), 108.

⁶² Ковачевић, Т. (2023). Заштита индивидуалних и колективних права запослених у случају промене послодавца. *Гласник Адвокајске коморе Војводине*, 95(3), 860.

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ *Ibid.*

ЛИТЕРАТУРА

- Aleksynska, M., Muller, A. (2015). Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts. *Inwork and governance – Policy Brief No. 6*. Geneva: ILO.
- Bilić, A., Perkušić, T. (2016). Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada. *Mostariensia*, 20(1–2).
- Брковић, Р., Урдаревић, Б. (2023). *Радно право са елементима социјалног права*, друго измењено и допуњено издање. Београд: ЈП Службени гласник.
- Јашаревић, С. (2012). Перспективе флексибилизације рада у Србији. *Радно и социјално право*, 64(2).
- Ковачевић, Јб. (2016). *Ваљани разлози за оштаквање уговора о раду*. Београд: Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво и информисање.
- Ковачевић, Јб. (2019). Комунарноправна начела заштите запослених са атипичним радним односом. *Право и привреда*, 46(5–8).
- Ковачевић, Јб. (2020). Предвидивост услова рада као претпоставка делотворног остваривања радних права: осврт на Директиву (ЕУ) 2019/1152. *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 54(4).
- Ковачевић, Т. (2023). Заштита индивидуалних и колективних права запослених у случају промене послодавца. *Гласник Адвокатске коморе Војводине*, 95(3).
- Кулић, Ж. (2006). *Радно право*. Београд: Мегатренд универзитет.
- Лубарда, Б. (2004). *Европско радно право*. Подгорица: ЦИД.
- Лубарда, Б. (2013). *Радно право – Расправа о доскојансјиву на раду и социјалном дијалоју*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво.
- Мицовић, М. (2021). *Радни однос на одређено време као флексибилни облик запошљавања. Правни аспекти савремених друштвених кретања у Републици Србији за период од 1. 1. 2019. – 31. 12. 2021*, Бјеловић, Ј. (ур.). Косовска Митровица: Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици.
- Обрадовић, Г., Јевтић, М. (2008). *Значајни аспекти радног права Европске уније*. Београд: Friedrich Ebert Stiftung.
- Радовановић, Д. (2023). Неке правне недоумице у вези са забраном запошљавања. *Гласник Адвокатске коморе Војводине*, 95(1).
- Синђелић, С. (2020). Особености радног односа на одређено време. *Бранич*, 133(1).
- Weiss, M., Schmidt, M. (2008). *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. Kluwer Law International.

Извори права

- МОР, Конвенција бр. 158 о пресјанку радног односа, 1985.
- МОР, Прейорука бр. 166 о пресјанку радног односа на иницијативу послодавца, 1982.

ЕЕЗ, Директива 91/383/ЕЕЗ о допуни мера за подстицање побољшања безбедности и здравља на раду радника са радним односом на одређено време, 1991.

ETUC–UNICE–CEEP, *Оквирни сјоразум о раду на одређено време*, 1997.

EU, *Council Directive 1999/70/EC concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP*, 1999.

EU, *Directive 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union*, 2019.

Судска пракса

Judgment of 4 July 2006, *Adeneler and Others*, C-212/04, EU:C:2005:654.

Пресуда Врховног касационог суда, Рев 2 394/2016 од 13. 4. 2017. године.

Пресуда Врховног касационог суда, Рев 2 730/2015 од 22. 10. 2015. године.