

## UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VREME U NEMAČKOM PRAVU\*\*

### Sažetak

*U radu autorka analizira ugovor o radu na određeno vreme u nemačkom pravu ukazujući na značaj koji taj ugovor ima u fleksibilnom radnopravnom okruženju. Ipak, zaključivanje ugovora o radu na određeno vreme se smatra izuzetkom, zbog čega se u nemačkom pravu izgrađuje princip objektivnog razloga koji opravdava njegovu upotrebu. To znači da se ugovor o radu na određeno vreme smatra poželjnim instrumentom za zasnivanje radnog odnosa samo ako su za to ispunjeni zakonom predviđeni uslovi. Otuda se u radu navode dopušteni slučajevi, ograničenja u korišćenju ugovora o radu kroz limitiranje broja sukcesivnih ugovora i maksimalne dužine ukupnog trajanja ugovora. U radu se prikazuje i „legislativna istorija” ugovora o radu na određeno vreme, nakon njegovog pojmovnog određenja. Na samom kraju se ukazuje na zabranu diskriminacije atipičnih zaposlenih koji ne smeju uživati manje prava u poređenju sa drugim zaposlenima kod poslodavca, posebno onim sa standardnim ugovorom o radu.*

**Ključne reči:** ugovor o radu na određeno vreme, fleksibilizacija, zabrana diskriminacije, Savezna Republika Nemačka.

### 1. Uvod

U skladu sa principom privatne autonomije i slobode volje, zaposleni i poslodavac mogu da zaključe ugovor o radu na određeno vreme umesto ugovora o radu na neodređeno vreme. No, izbor između ove dve vrste ugovora nije neograničen, jer se sigurnost posla vezuje za stabilnost radnog odnosa i ugovora o radu na neodređeno vreme (Lubarda, 2012, p. 340). Otuda preovlađuje pravilo da se ugovor o radu zaključuje na neodređeno vreme, dok se nestandardni oblici

---

\* Master-pravnik, student doktorskih studija na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, e-mail: [tijanarkovacevic@gmail.com](mailto:tijanarkovacevic@gmail.com)

\*\* Autorka iskazuje neizmernu zahvalnost svojoj mentorki, profesorki Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu Ljubinki Kovačević, na komentarima koji su u velikoj meri doprineli kvalitetu rada.

zapošljavanja koriste samo kada potrebe poslodavca i organizacija posla to zahtevaju (Karl Keller & Seifert, 2013, p. 458).<sup>1</sup> Postoje slučajevi kada se *rerum natura* javlja potreba sklapanja tih ugovora, jer postoje određeni poslovi koji mogu trajati samo određeno vreme i koji po proteku tog vremena ili nastupanjem određenog događaja treba da budu okončani (Buklijaš, 2006, p. 119). Van tih slučajeva, korišćenje ugovora o radu na određeno vreme je neopravdano, budući da poslodavac „oročavanjem” ugovora o radu može učiniti nestabilnim posao kod kojeg, inače, postoji trajna (ili makar trajnija) potreba za radom zaposlenog, što povlači niz rizika za zaposlene koji ekonomski zavise od poslodavca (upor. Kovačević, 2009, p. 691). Nasuprot tome stoje zahtevi poslodavca da strukturu i veličinu radne snage prilagode promenama na tržištu, bez većih troškova i posebnih ograničenja u slučaju otkaza (Kovačević, 2021, p. 174). Tako, u duhu ideje fleksibilizacije, nestandardni ugovori o radu postaju sve češća pojava, narušavajući koncepciju tipičnog modela zaposlenja, koji garantuje ekonomsku sigurnost i profesionalnu stabilnost (Kovačević, 2021, p. 174). S tim u vezi, Kovačević (2009, p. 676) uočava dvodimenzionalnu fleksibilizaciju, koja se, pored organizacije rada, vezuje i za ekspanziju atipičnih (fleksibilnih) ugovora, kao što je ugovor o radu na određeno vreme.<sup>2</sup> S druge strane, Mückenberger (1987, p. 115) konstatuje da je široka rasprostranjenost ugovora o radu na određeno vreme posledica krize standardnog radnog odnosa. Isti autor primećuje da je reč o „društvenoj činjenici, ali i kulturnoj osobini radničke klase” koja se ne može posmatrati izolovano, to jest izvan društveno-političkih previranja i ekonomskih kriza (Mückenberger 1987, p. 115). Imajući u vidu značaj koji se ugovoru o radu pripisuje u smislu rešavanja problema nezaposlenosti, nastojali smo da u prvom delu rada rasvetlimo pojam ovog ugovora i način njegovog uređivanja u nemačkom pravu. Razvoj ugovora o radu na određeno vreme obeležilo je limitiranje broja sukcesivnih ugovora o radu sa ciljem sprečavanja zloupotreba. U drugom delu rada ukazano je na princip objektivnog razloga koji opravdava zaključenje ugovora o radu na određeno vreme i princip jednakog tretmana koji zabranjuje svaki oblik diskriminacije.

<sup>1</sup> Atipično zapošljavanje se u nemačkom pravu vezuje za tri vrste ugovora: ugovor o radu na određeno vreme, ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom i ugovor o privremenom radu posredstvom agencije (Wass, 2010, p. 24).

<sup>2</sup> Da je tako potvrđuju empirijske studije o stanju na tržištu rada u Nemačkoj. U tom pogledu, ugovor o radu na određeno vreme je najviše rasprostranjen među visoko obrazovanim i niskokvalifikovanim radnicima. Procenat lica zaposlenih na određeno vreme u periodu od 1997. do 2003. godine iznosio je 33,3% u zapadnoj Nemačkoj i 45,2% u istočnoj Nemačkoj, uključujući javno finansirano zapošljavanje. Od 2016. godine do 2017. godine broj ugovora o radu na određeno vreme povećan je za skoro 300.000 odnosno sa 2,886 miliona na 3,154 miliona, da bi nakon dužeg perioda stagnacije novi maksimum dostigao između 2011. i 2016. godine (Boockmann & Hagen, 2005, p. 307; Karl Keller & Seifert, 2013, p. 461).

## 2. Pojam ugovora o radu na određeno vreme

Ugovor o radu dugo nije bio predmet interesovanja nemačkog zakonodavca. Do promene dolazi postupno, prvo unošenjem Zakona o opštim uslovima ugovora u Građanski zakonik, koji se od tada počeo primenjivati i na ugovore o radu, da bi potom usledilo definisanje ugovora o radu osmišljeno u većoj meri po uzoru na nemačku sudsku praksu izgrađenu po tom pitanju (Waas, 2019, p. 25). Reč je o jedinstvenom pristupu kojim se po rečima profesora Lubarde (2012, p. 324) (re)afirmiše koncept uključivanja ugovora o radu u građanske zakonike uprkos tome što je istoriju radnog prava obeležila izgradnja posebnih pravila primenljivih na radne odnose i ugovor o radu. Pošto su zaposleni i poslodavac interesno sukobljeni i faktički nejednaki, razvilo se radno pravo kao posebna grana prava i novi imenovan ugovor radnog zakonodavstva – ugovor o radu (Kovačević, 2015, p. 507). Uprkos tome, nemačko pravo pravi jezičko podvajanje u pogledu manuelnih poslova koje obavljaju „radnici” (nem. *Arbeiter*) i intelektualnih poslova koje obavljaju „nameštenici” (nem. *Angestellten*) (vid. Kovačević, 2015, p. 507). No, razlikovanje ove dve kategorije zaposlenih je formalnog karaktera, imajući u vidu jedinstveni pravni režim ugovora o radu primenljiv na sve zaposlene koji rade u privatnom sektoru (Kovačević, 2015, p. 507).

Nemački Građanski zakonik kvalifikuje ugovor o radu kao podvrstu ugovora o službi (nem. *Dienstvertrag*), gde se jedna strana obavezuje na izvršenje obećane službe, a druga strana na davanje ugovorene naknade (nem. *Bürgerliches Gesetzbuch*, 1990 – BGB, § 611a). Predmet ugovora o službi može biti služba bilo koje vrste, pri čemu se lična zavisnost (nem. *persönliche Abhängigkeit*) karakteriše kao bitan element tog ugovora i presudan kriterijum za ocenu služboprимca, to jest zaposlenog (Sikora, 2017, p. 52; Wass, 2019, p. 27).<sup>3</sup> Međutim, težište zakonodavne intervencije nije bilo na kodifikaciji pravila o ugovoru o radu, već na izmeni Zakona o radu sa nepunim radnim vremenom i ugovoru o radu na određeno vreme (2001) u okviru paketa reformi radnog zakonodavstva usmerenih na zaštitu atipičnih zaposlenih, kroz uvođenje principa jednake zarade nakon šestomesečnog radnog staža i ograničavanja dužine trajanja ugovora o radu na određeno vreme (Sikora, 2017, p. 48). Uz to, čl. 620 nemačkog Građanskog zakonika

---

<sup>3</sup> Odsustvo zakonske definicije pojma zaposlenog navelo je nemačke sudove za radne sporove da u proceni kriterijuma lične subordinacije pribegnu sveobuhvatnoj evaluaciji (nem. *wertende Gesamtbetrachtung*), odnosno holističkom pristupu koji pretpostavlja šire sagledavanje stvari budući da ne postoji indikator podređenog rada koji je nezamenljiv. Nasuprot tome, samozaposleni je precizno određen u Trgovačkom zakoniku kao lice koje je potpuno slobodno da odlučuje o organizovanju, strukturi i trajanju svoje profesionalne aktivnosti. *Argumentum a contrario* zaposleni radi prema rasporedu radnog vremena koji je odredio poslodavac poštujuću njegove naloge i uputstva za rad (Waas, 2019, p. 27).

je proširen tako da nema dileme da je Zakon o radu sa nepunim radnim vremenom i ugovoru o radu na određeno vreme merodavan za ugovore o radu na određeno vreme (BGB, § 620 (3)).

Pored ovih pravila, Nemački građanski zakonik je u svojoj inicijalnoj verziji predviđao da svaki ugovor o radu prestaje istekom perioda na koji je zaključen, čime je ugovoru o radu na određeno vreme dat primat u odnosu na ugovor o radu na neodređeno vreme (Weiss & Schmidt, 2008, p. 52).<sup>4</sup> Pisci Zakonika su ugovor o radu na određeno vreme smatrali uobičajenim, što je suprotno savremenoj postavci nemačkog prava da se ugovor o radu, u principu, zaključuje na unapred neodređen period (Weiss & Schmidt, 2008, p. 52; Weiss, 1999, p. 98).

Ugovor o radu na određeno vreme je prema Zakonu o radu sa nepunim radnim vremenom i ugovoru o radu na određeno vreme ugovor čije je trajanje vremenski organičeno, s tim da razlika postoji između kalendarski ograničenih ugovora o radu (nem. *kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag*) i ugovora o radu vremenski ograničenih svrhom (nem. *zweckbefristeter Arbeitsvertrag*) kada ograničeno trajanje ugovora proizilazi iz vrste, namene ili prirode posla (Wass, 2010, p. 26). Pored toga, ugovoru o radu može biti dodat završni rok u slučaju nastupanja nepredviđenih okolnosti koje utiču na izvršenje ugovornih prestacija (Wass, 2010, p. 26). Dakle, trajanje ugovora o radu može biti unapred ograničeno, ali i naknadno u slučaju nepredviđenih okolnosti. Međutim, ugovori o radu zaključeni pod odložnim ili raskidnim uslovom (nem. *auflösend bedingter Arbeitsvertrag*) ne potpadaju pod zakonsku definiciju ugovora o radu na određeno vreme (Weiss & Schmidt, 2008, p. 53).

Kalendarsko ograničenje postoji ako do raskida ugovora o radu dolazi posle ugovorenog datuma ili protekom određenog broja dana, nedelja, meseci ili godina koji se računaju od zaključenja ugovora ili od nekog drugog momenta (Buklijaš, 2006, p. 119). S druge strane, trajanje ugovora može biti i relativno određeno nastupanjem određene činjenice, s tim da trajanje ugovora o radu može biti konkretizovano i unošenjem odredbe koja se tiče same svrhe ugovora (Bilić & Perkušić, 2016, p. 205). Kod ugovora o radu koji su ograničeni svrhom, tako da do prestanka ugovora dolazi kada se postigne određeni cilj zbog kog je ugovor zaključen, ustanovljena je obaveza da dve nedelje pre ispunjenja svrhe ugovora poslodavac o tome obavesti zaposlenog u pisanoj formi (*Gesetz über Teilzeitarbeit und Befristete Arbeitsverträge*, 2001 – TzBfG, § 15 (2)). Ovo je naročito značajno u situacijama kada nije moguće *a priori* tačno utvrditi kada će cilj ugovora biti

<sup>4</sup> Sličnu odredbu sadržao je novelirani Austrijski građanski zakonik (nem. *Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch*) od 1916. godine koji je u skladu sa tadašnjom terminologijom ugovor o službi definisao kao ugovor koji postoji „kada se ko obveže činiti kakvu službu kome za određeno vreme”.

ispunjen. Pored toga, zaposleni mora biti obavješten o postojanju objektivnog razloga za zaključenje ugovora o radu vremenski ograničenih svrhom, inače bi bilo nejasno šta se od njega po ugovoru zahteva, odnosno iz čega se sve sastoji dužnost vršenja prestacije rada (Glöge-Müller, 2022, p. 950). Pritom se kalendarska i namenska ograničenja mogu kombinovati tako da uporedo egzistiraju u ugovoru o radu (Boockmann & Hagen, 2005, p. 308). To znači da trenutak prestanka ugovora mora biti objektivno određen i predvidljiv, jer u suprotnom važi zakonska pretpostavka da je ugovor o radu sklopljen na neodređeno vreme (TzBfG § 15 (5)).

### 3. „Legislativna istorija” ugovora o radu na određeno vreme

Opšta pravila o ugovoru o radu na određeno vreme su pre donošenja Zakona o radu sa nepunim radnim vremenom i ugovoru o radu na određeno vreme bila sadržana u Zakonu o unapređenju zapošljavanja (1985) (Weiss & Schmidt, 2008, p. 53).<sup>5</sup> Reč je o svega jednom članu, koji je predviđao da se ugovor o radu na određeno vreme može zaključiti na period ne duži od 18 meseci u slučajevima zapošljavanja novih radnika i radnika koji se nalaze na stručnom osposobljavanju kod poslodavca (*Beschäftigungsförderungssegesetz*, 1985 – BeschFG, sec. 1).<sup>6</sup> Ipak, ne smatra se da je reč o novom radniku ako je to lice sa poslodavcem ranije, na osnovu ugovora o radu na određeno ili neodređeno vreme, zasnovalo radni odnos i uspostavilo faktičku vezu koja je u međuvremenu prekinuta (BeschFG, sec. 1).<sup>7</sup> Pod faktičkom

<sup>5</sup> Zakon o unapređenju zapošljavanja je većim delom uređivao ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom. Tradicija posebnog uređivanja ova dva ugovora radnog prava nastavljena je donošenjem Zakona o radu sa nepunim radnim vremenom i ugovoru o radu na određeno vreme (Schmidt, 2002, p. 4).

<sup>6</sup> Ova ograničenja su bila diskutabilna s obzirom na visoku stopu nezaposlenosti sa kojom se suočavala Nemačka u tom periodu, zbog čega se o donošenju Zakona o unapređenju zapošljavanja dosta raspravljalo u pravnim krugovima. Izostanak objektivnog razloga za zaključenje ugovora o radu na određeno vreme je ujedno i najveća mana tog zakona i glavni izvor nesuglasica. Štaviše, kada je Zakon o unapređenju zapošljavanja stupio na snagu, njegov prvi odeljak koji je bio posvećen ugovoru o radu na određeno vreme nije se primenjivao. Odlukom skupštinske većine odeljak je prvobitno suspendovan na period od pet godina, da bi kasnije došlo do dvostrukog produženja trajanja suspenzije. Premda je bilo mišljenja da će na kraju doći i do njegovog brisanja, to se nije desilo. Uprkos tome, sporni odeljak je kasnije inkorporisan u Zakon o radu sa nepunim radnim vremenom i ugovoru o radu na određeno vreme. Suprotno, mnoge evropske zemlje su zbog disbalansa u odnosu ponude i tražnje na tržištu rada sredinom osamdesetih godina prošlog veka ublažile uslove za zaključenje ugovora o radu na određeno vreme (Schiek, 2002, p. 19).

<sup>7</sup> Iz toga se izvodi zaključak da je za ocenu postojanja novog radnika kod poslodavca važno jedino to koji je od ugovora s obzirom na rok važenja zaključen. Dakle, irelevantna je činjenica da je zaposlenom nakon ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom ponuđen standardni ugovor o radu.

vezom treba smatrati stupanje na rad, kojim zaposleni stiče sva prava, obaveze i odgovornosti i kojim se zaokružuje postupak zasnivanja radnog odnosa. Pre tog momenta, može se jedino govoriti o pravnoj vezi između zaposlenog i poslodavca. Štaviše, bliska činjenična povezanost postoji naročito ako se ugovori o radu zaključuju u razmacima kraćim od četiri meseca (BeschFG, sec. 1). Dakle, nemački zakonodavac je predviđao mogućnost vremenskog ograničenja ugovora o radu samo jednom, bez činjeničnog razloga, i to sa novozaposlenim ili sa licem koje se nalazi na stručnom osposobljavanju, pod uslovom da se nisu stekli uslovi za zasnivanje standardnog radnog odnosa i da nije premašena maksimalna dužina trajanja ugovora od 18 meseci. No ako je poslodavac imao dvadeset ili manje zaposlenih koji su u radnom odnosu isključivo radi stručnog osposobljavanja, ugovor o radu na određeno vreme se mogao produžiti na period od dve godine (Schmidt, 2002, p. 5).

Kod zaključivanja ugovora o radu na određeno vreme sa radnikom koji se nalazi na stručnoj obuci kod poslodavca polazilo se od pretpostavke da se kod poslodavca nisu stekli uslovi za zasnivanje standardnog radnog odnosa, zbog čega i nakon sticanja praktičnog znanja zaposleni nastavlja da radi kod poslodavca na vremenski limitiran period. S tim u vezi, smatralo se da će ugovor o radu na određeno vreme biti „odskočna daska” za nezaposlene, te da će ga poslodavci zbog prednosti koje ima više koristiti u praksi (Palier & Thelen, 2010, p. 20; Gotzens, 2021, p. 218). To bi omogućilo da se reše problemi na tržištu rada i da se postepeno stvaraju bolji uslovi rada, jer će nakon isteka roka važenja ugovora o radu na određeno vreme poslodavci ponuditi zaposlenima ugovor o radu na neodređeno vreme, pod uslovom da su se za to stekli uslovi u smislu pojave novih poslova kod poslodavca. Tako posmatrano, ugovori o radu na određeno vreme bi doprinosili boljem funkcionisanju tržišta rada (Gamillscheg, 2001, p. 228).

Do prestanka ugovora o radu na određeno vreme dolazilo je automatski, nakon isteka roka važenja ugovora.<sup>8</sup> Dakle, nisu se primenjivala zaštitna pravila u slučaju otkaza, čime su se umanjivali troškovi otpuštanja. Imajući to u vidu, poslodavci su pribegavali zaključenju ugovora o radu na određeno vreme i van zakonom predviđenih slučajeva. Da bi se sprečile zloupotrebe poslodavaca usmerene ka zaobilaženju pravila o otkaznom roku i otkaznom razlogu, sudska praksa razvija test objektivne namere zaobilaženja imperativnih normi (nem. *objektive Gesetzesumgehung*).<sup>9</sup> To je usledilo odmah nakon donošenja Zakona o radničkom

<sup>8</sup> U tom periodu nemačko pravo nije poznavalo ugovor o radu vremenski ograničen svrhom, nego je postojao jedinstven pojam ugovora o radu na određeno vreme. Ovo je važno naglasiti jer se kod ugovora o radu vremenski ograničenog svrhom primenjuju drugačija pravila o prestanku ugovora.

<sup>9</sup> Međutim, u odluci Radničkog suda Trećeg rajha u slučaju iz 1928. godine namera poslodavca je zauzela centralno mesto. Umesto testa objektivne namere zaobilaženja imperativnih normi korišćen

savetu (1920) koji je sadržao svega jednu odredbu posvećenu zaštiti zaposlenih u slučaju prestanka radnog odnosa. U tom smislu objektivno zaobilaženje prava postoji kada se obavezujuća pravna norma koristi protivno svojoj svrsi ili kada se ostvarenje svrhe obavezujuće norme onemogućava korišćenjem druge mogućnosti koju daje zakon, što se karakteriše kao zloupotreba prava (Bilić, 2016, p. 212). Time se, faktički, obesmišljava zakon i nanosi šteta celokupnom pravnom poretku. Test objektivne namere zaobilaženja normi predstavlja, u osnovi, klicu važećeg pravila nemačkog prava da je ugovor o radu na određeno vreme punovažan samo pod uslovom da postoji objektivni razlog koji opravdava postojanje roka. Međutim, osim subjektivnog testa koji je imao nedostatke (teškoća dokazivanja namere), ni objektivni test nije mogao biti adekvatno primenjen. Naime, Zakon o zaštiti od otkaza (1952) ustanovio je posebna materijalna i procesna pravila zaštite zaposlenih u slučaju otkaza koja su se primenjivala na poslodavce sa više od deset zaposlenih i na zaposlene koji su u radnom odnosu najmanje šest meseci (Backhaus, 2007, p. 1899; Wass, 2010, p. 24). Oba uslova su morala biti kumulativno ispunjena, što je imalo za posledicu da veliki broj zaposlenih ostane izvan zaštitnog kruga. Ova nepravičnost je uklonjena tek po implementaciji Direktive Saveta o okvirnom sporazumu o ugovorima o radu na određeno vreme koja se podjednako primenjuje na sve poslodavce bez obzira na veličinu i na sve zaposlene nezavisno od dužine radnog staža (Schmidt, 2002, p. 4).

Pre nego što se osvrnemo na zakon kojim je Nemačka uskladila svoje pravo sa evropskim tekovinama, valja ukazati i na promene do kojih je došlo 1996. godine donošenjem amandmana na Zakon o unapređenju zapošljavanja kojim su standardizovana drugačija rešenja u pogledu maksimalnog trajanja ugovora o radu na određeno vreme, pa je dužina roka produžena sa 18 na 24 meseca bez ustanovljavanja objektivnih razloga koji opravdavaju korišćenje te vrste ugovora (Sikora, 2017, p. 52; Schiek, 2002, p. 31).<sup>10</sup> Takođe, zakonopisci su omogućili da se trajanje ugovora

je subjektivni test kojim su rokovi sadržani u lančanim ugovorima o radu (nem. *Kettenarbeitsverträge*) proglašeni nevažećim ako je poslodavac želeo da ih iskoristi da namerno zaobiđe zaštitu od otpuštanja koju su uživali zaposleni. Do promene u tumačenju istog suda došlo je 1954. godine, pozivom na to da subjektivna volja da se zaobiđu pravila otkaznog postupka nije dovoljna kao standard za procenu valjanosti ugovora o radu na određeno vreme. Veliko veće je zbog „objektivne nefunkcionalnosti roka” zauzelo stav da su rokovi u ugovorima o radu pravno efektivni samo ako su mogli biti zasnovani na razumnom, objektivnom i opravdanom razlogu (Gotzens, 2021, p. 222).

<sup>10</sup> Potonji zakon je bio deo „Programa za promovisanje rasta i zapošljavanja” ili tzv. paketa štednje Vlade Nemačke za vreme kancelara Helmuta Kola (Helmut Josef Michael Kohl) koji je, inače, poznat po tome što je bio „rekorder” po dužini službe na toj poziciji. Zbog sužavanja radnih prava, sindikati i zaposleni, posebno u metalskoj industriji, više puta su protestovali zbog usvajanja tog zakona. Valja pomenuti da je istovremeno sa izradom Nacrta zakona o unapređenju zapošljavanja Evropska komisija podnela prve regulatorne predloge za tzv. atipično zapošljavanje, koji su imali za cilj da daju legitimitet fleksibilizaciji tržišta rada garantovanjem minimalnih

o radu na određeno vreme produžava najviše tri puta, ali samo u okviru dvogodišnjeg roka (Schmidt, 2002, p. 4). Inače, ovo rešenje se primenjuje i danas u nemačkom pravu, s tim da prekoračenje gornje granice trajanja ugovora o radu na određeno vreme dovodi do preobražaja tog ugovora u ugovor o radu na neodređeno vreme. Međutim, da bi se sprečila obrnuta konverzija ugovora o radu na određeno vreme, uvedena je zabrana zaključivanja ugovora o radu na određeno vreme u slučajevima kada je radnik bio zaposlen kod istog poslodavca najmanje četiri meseca pre zaključenja ugovora o radu na određeno vreme (Boockmann & Hagen, 2005, p. 307). Nadalje, dvogodišnje ograničenje trajanja ugovora se nije primenjivalo na zaposlene koji su navršili 60 godina, kada se ugovor o radu na određeno vreme mogao zaključiti na period do ostvarivanja prava na starosnu penziju (Arnold & Zeh, 2020, p. 9).

Nedugo zatim je usledilo donošenje Zakona o radu sa nepunim radnim vremenom i ugovoru o radu na određeno vreme kojim su delom integrisana izložena pravila, pri čemu je test objektivne namere zaobilaženja imperativnih normi, po prvi put, ozakonjen. Cilj Zakona je podsticanje zaključivanja ugovora o radu na određeno vreme,<sup>11</sup> utvrđivanje slučajeva kada je opravdano zaključivanje ugovora o radu na određeno vreme i sa tim u vezi sprečavanje mogućih zloupotreba (Wass, 2010, p. 26). Donošenje posebnog zakona koji uređuje ugovor o radu na određeno vreme i ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom je rezultat potrebe za usaglašavanjem nemačkog prava sa pravom Evropske unije. Naime, socijalni partneri, zastupajući interese evropskih poslodavaca i sindikata, postavili su okvir za ugovore o radu na određeno vreme, koji je bio osnova za zaključenje Okvirnog sporazuma o ugovoru o radu na određeno vreme, koji je implementiran usvajanjem Direktive Saveta. U skladu sa Direktivom, države mogu da definišu činjenične razloge koji opravdavaju korišćenje ugovora o radu na određeno vreme, trajanje te vrste ugovora koji obuhvata maksimalan broj produžetaka, i to u odsustvu sopstvenih ekvivalentnih zakonskih mera, a radi postizanja opšteg cilja koji se ogleda u izbegavanju zloupotreba.

socijalnih prava. U tom pogledu, minimalni socijalni standardi se mogu postići samo ako se ograniče uslovi za korišćenje ugovora o radu na određeno vreme (Schiek, 2002, p. 19).

<sup>11</sup> Profesor Vas (Waas, 2010, p. 26) smatra da se podsticanje zaključivanja ugovora o radu na određeno vreme najpre ostvaruje putem pravila o neograničenom smanjenju radnog vremena. Naime, zaposleni čiji radni odnos postoji duže od šest meseci može zahtevati da mu se smanji ugovoreno radno vreme. Poslodavac je dužan da pristane na skraćivanje radnog vremena i da odredi drugačiju raspodelu radnog vremena u skladu sa željama zaposlenog, osim ako se tome protive operativni razlozi. Operativni razlozi postoje ako smanjenje radnog vremena značajno utiče na organizaciju radnih procesa, bezbednost u preduzeću ili izaziva nesrazmerne troškove za poslodavca (vid. §8 TzBfG). Ovo iz razloga što se ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom najčešće zaključuje na određeno vreme, dok se standardnim ugovorom o radu smatra ugovor koji se zaključuje na neodređeno vreme sa punim radnim vremenom. Sledstveno tome, popularnost ugovora o radu na određeno vreme raste kako se zaposlenima pruža mogućnost da utiču na raspored radnog vremena kod poslodavca.

#### 4. Ograničenja u zaključivanju ugovora o radu na određeno vreme

U pozitivnom nemačkom pravu ugovor o radu na određeno vreme se načelno može zaključiti samo ako postoji objektivni razlog koji opravdava ograničeno trajanje ugovora. Princip objektivnog razloga se primenjuje nezavisno od vrste ugovora o radu na određeno vreme i dužine njegovog trajanja, tako da objektivni razlog mora postojati čak i kada se ugovor o radu zaključuje na jedan dan ili na nekoliko sati (Wass, 2010, p. 28). Takođe, objektivni razlog se zahteva i kada se ugovor o radu koristi za zapošljavanje rukovodećih radnika koji zauzimaju više ili središnje mesto u hijerarhiji određene radne sredine (nem. *leitender Angestellter*),<sup>12</sup> ali i kada je prvobitna namera ugovornica bila da ugovor o radu traje neodređeno vreme, pa je u toku vršenja prestacije rada on izmenjen u delu koji se tiče perioda važenja (upor. Müller-Glöge *et al.*, 2022, p. 1830). Naime, objektivni razlog opravdava zaključivanje ugovora o radu na određeno vreme, što znači da momenat isteka ugovorenog roka ne mora da se poklopi sa momentom prestanka postojanja objektivnog razloga (Wass, 2010, p. 29). Štaviše, određeni rok trajanja ugovora o radu može ukazivati na postojanje prividnog objektivnog razloga. Primera radi, u 2017. godini je kod 1,6 miliona ugovora o radu rok važenja bio neosnovan, što predstavlja polovinu svih ugovora o radu na određeno vreme koji su u tom periodu bili zaključeni (Eichhorst & Tobsch, 2013, p. 21).

Nadalje, objektivni razlog mora postojati u trenutku zaključenja ugovora o radu, ali ne i sve vreme njegovog trajanja, tako da je bez značaja da li između roka važenja i objektivnog razloga postoji podudarnost. Dakle, objektivni razlog može prestati tokom trajanja radnog odnosa, što može ali i ne mora dovesti do raskida ugovora. U slučaju lančanih ugovora o radu, postojanje objektivnog razloga se gleda u odnosu na poslednji u nizu zaključenih ugovora, osim ako ugovornice nisu izričito ili prećutno izrazile drugačiju volju (Wass, 2010, p. 29). Najzad, ne postavlja se zahtev da objektivni razlog bude posebno naznačen u ugovoru o radu, niti na drugi način saopšten zaposlenom, a ne mora biti ni razlog ugovornog obvezivanja (Wass, 2010, p. 29).

Nemački zakonodavac navodi određene razloge koji se imaju smatrati opravdanim da ograniče trajanje ugovora o radu, pri čemu lista tih razloga nije konačna. Dakle, izostaje normativno definisanje objektivnog razloga, što se može kritikovati jer bi načelna odredba u slučaju sumnje mogla poslužiti za razjašnjenje postojanja objektivnog razloga u svakom konkretnom slučaju. To, u stvari, znači

---

<sup>12</sup> Ova grupa radnika ne uživa punu zakonsku zaštitu od otkaza, premda se smatraju zaposlenima u privrednom društvu. Bez obzira na to, rukovodeći radnici mogu imati značajna ovlašćenja u sferi zapošljavanja i otpuštanja koja su svojstvena uložilacima i biti članovi nadzornog odbora (Wass, 2010, p. 28; Richardi, 1991, p. 35).

da je brušenje objektivnih razloga prepušteno sudskoj praksi (upor. Backhaus, 2007, p. 1899; Bilić & Perkušić, 2016, p. 2009). Štaviše, primeri objektivnih razloga razvijani u okviru polja sudske nadležnosti su dobili zakonsku potvrdu. Tako, objektivni razlog za zaključenje ugovora o radu na određeno vreme naročito postoji: ako privremene operativne potrebe poslodavca to zahtevaju;<sup>13</sup> ako sklapanje ugovora sledi kao nastavak obrazovanja ili studija; ako je radnik zaposlen radi zamene drugog radnika;<sup>14</sup> ako priroda posla opravdava ograničenje; ako je u pitanju probni rad; ako to opravdavaju razlozi na strani zaposlenog;<sup>15</sup> ako zaposleni dobija naknadu iz budžetskih sredstava predviđenih za radnike koji rade u atipičnom radnom odnosu ili je reč o radu na projektu koji ima ograničena finansijska sredstva i gde je shodno pravilima projekta predviđeno zapošljavanje na određeno vreme i, konačno, kada do toga dolazi na osnovu sporazuma ili poravnanja zaposlenog i poslodavca pred sudom (Lubarda, 2012, p. 341; Bilić & Perkušić, 2016, p. 209; Weiss & Schmidt, p. 54; Wass, 1999, p. 517).

U navedenim slučajevima rok važenja ugovora nije unapred određen, već ugovor traje sve dok traju okolnosti koje su predstavljale objektivni razlog u momentu zaključenja ugovora i koje su po prirodi vremenski limitirane. Međutim, restriktivan pristup u uređivanju ugovora o radu na određeno vreme se polako napušta jer se dopušta (doduše, samo izuzetno) odstupanje od principa objektivnog razloga kao osnova pravno valjanog konstituisanja punovažnog ugovora o radu na određeno vreme. Tako se princip objektivnog razloga ne navodi u ugovorima o radu na određeno vreme koji ne traju duže od dve godine, s tim da unutar dvogodišnjeg roka može doći do najviše tri sukcesivna produženja (Eichhorst & Tobsch, 2013, p. 26). Dodatno, vremensko ograničenje bez objektivnog razloga ne može se primeniti na zaposlene koji su ranije, bez obzira na to kada i koliko dugo, radili kod istog poslodavca na osnovu ugovora o radu na određeno ili neodređeno

<sup>13</sup> Privremena potreba za zapošljavanjem može biti uzrokovana privremenim povećanjem stalnih poslova, pojavom vremenski ograničenih novih projekata ili dodatnih zadataka koji ne mogu biti uspešno završeni od strane postojeće kadrovske strukture poslodavca. Važno je istaći da u slučaju spora, postojanje uzročne veze između privremenog povećanja obima posla i ugovora o radu na određeno vreme treba da dokaže poslodavac (Arnold & Zeh, 2020, p. 11).

<sup>14</sup> Zaposleni koji zamenjuje odsutnog zaposlenog može obavljati drugačije poslove kod poslodavca ako je za vreme trajanja zamene došlo do reorganizacije poslova (Wass, 2010, p. 31).

<sup>15</sup> To se široko tumači tako da obuhvata kako subjektivne, tako i objektivne razloge na strani zaposlenog. Subjektivni razlog je želja zaposlenog da zaključi ugovor o radu na određeno vreme, jer mu to više odgovara zbog privatnih obaveza ili porodičnih dužnosti, dok je objektivni razlog nemogućnost konstituisanja standardnog radnog odnosa, zbog toga što je dozvola za rad zaposlenom izdata na limitiran period. Potonji primer se odnosi na rad migranata koji podleže ograničenjima u smislu postojanja odobrenja za boravak i dozvole za rad u državi prijema (upor. Wass, 2010, p. 32; Kovačević, 2020, p. 5).

vreme. Naime, reč je o zabrani zapošljavanja kod prethodnog poslodavca (nem. *Verbot der Zuvorbeschäftigung*) koja je osmišljena sa ciljem sprečavanja zloupotreba (Arnold & Zeh, 2020, p. 11). Ipak, zabrana ponovnog zapošljavanja ublažena je odlukom Saveznog radnog suda iz 2011. godine kojom je određen vremenski okvir zabrane, tako da se ponovni ugovor o radu može zaključiti ako je od ranijeg radnog odnosa proteklo više od tri godine (Wass, 2010, p. 33).<sup>16</sup> Pritom se identičnost radnog odnosa ocenjuje u pogledu strana ugovornica, dok se sadržina ugovora o radu u ostalim delovima može menjati. Iz toga sledi da je uticaj Saveznog radnog suda u materiji ugovornog radnog prava veliki budući da je faktički oblikovao ugovor o radu na određeno vreme. Isto tako, moguće je kolektivnim ugovorom o radu ili sporazumom između poslodavca i saveta zaposlenih utvrditi drugačije pretpostavke za sklapanje ugovora o radu na određeno vreme (Wass, 2010, p. 34). Ako određena grupa zaposlenih nije vezana kolektivnim ugovorom o radu, a može u skladu sa njim zaključiti ugovor o radu na određeno vreme, uz dobrovoljno izražavanje pristanka kolektivni ugovor o radu postaje primenljiv i na njih (Weiss & Schmidt, 2008, p. 55).

Dotatno, u prve četiri godine od osnivanja privrednog društva dozvoljeno je kalendarsko ograničenje ugovora o radu do četiri godine bez postojanja činjeničnog razloga uz neograničeni broj produžetaka, pri čemu je za ocenu vremenskih koordinata relevantan trenutak podnošenja prijave privrednog društva poreskoj upravi (Gotzens, 2021, p. 241).<sup>17</sup> Ovaj izuzetak se, pritom, ne primenjuje na novoosnovana privredna društva koja se nalaze u postupku restrukturiranja (vid. TzBfG §14 (2a)). Kalendarski rok trajanja ugovora o radu bez postojanja objektivnog razloga može se koristiti ako je zaposleni navršio 52 godine života i bio evidentiran kod javne službe za zapošljavanje najmanje četiri meseca neposredno

---

<sup>16</sup> Slično rešenje poznaje i hrvatsko pravo koje tradicionalno koristi nemački pravni sistem kao uzor za izgradnju sopstvenih pravnih pravila. Hrvatski Zakon o radu predviđa da poslodavac sa istim radnikom može sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vreme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti, s tim da se ovo ograničenje ne odnosi na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vreme (hrvatski Zakon o radu, čl. 12). Pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu se izdaje zaposlenom pre početka rada ako ugovor o radu nije zaključen u pisanoj formi, što je osnovna razlika u odnosu na nemačko pravo koje postavlja uslov u pogledu pisane forme za ugovor o radu na određeno vreme.

<sup>17</sup> Ovakvo rešenje, doduše nešto drugačije postavljeno, postojalo je i prema Zakonu o zapošljavanju iz 1985. godine, koji je predviđao pogodnosti za novoosnovana i mala preduzeća koja su registrovana četiri meseca pre zapošljavanja novih radnika na određeno vreme, pri čemu je ukupan broj zaposlenih kod poslodavca bio manji od 20. Osim ovog sada modifikovanog pravila, postojao je i specifičan slučaj zapošljavanja pripravnika koji su nakon završetka pripravničkog staža mogli sa poslodavcem zaključiti ugovor o radu na rok važenja od najviše 18 meseci (Buklijaš, 2006, p. 123).

pre početka radnog odnosa na određeno vreme, s tim da Treća knjiga socijalnog zakonika dodaje da to može biti kako lice koje je ostalo bez posla a nije na evidenciji javne službe za zapošljavanje, tako i nezaposleni koji je primao naknadu po osnovu osiguranja za slučaj nezaposlenosti ili je učestvovao u javnim radovima (*Socialgesetzbuch*, 1997, § 138 (1) 1). Nadalje, dozvoljeno je višestruko produženje ugovora o radu na ukupan period od pet godina.<sup>18</sup> Ova pravila se ne primenjuju na ugovore o radu sa programskim osobljem i na radne odnose u oblasti vrhunskog sporta.<sup>19</sup> Uz to, posebne zakonske odredbe dopuštaju da ugovori o radu koji se zaključuju u oblasti nauke i istraživanja mogu biti produženi na period od 12 godina (Palier & Thelen, 2010, p. 20). Buklijaš (2006, p. 122) u tome ne vidi narušavanje principa objektivnog razloga, već izvestan stepen njegove fleksibilizacije koji koristi uglavnom poslodavcima, što dodatno otežava položaj atipičnih zaposlenih. Konačno, ugovor o radu na određeno vreme je punovažan samo ako je zaključen u pisanoj formi (Däubler, 1998, p. 97).

## 5. Zabrana diskriminacije

Načelo zabrane diskriminacije je jedno od osnovnih načela radnog prava, koje se podjednako primenjuje i na zaposlene koji su zaključili ugovor o radu na određeno vreme. Zbog bojazni da će ova grupa radnika biti u nepovoljnijem položaju u odnosu na radnike koji rade na neodređeno vreme, ustanovljeno je pravilo da zaposleni na određeno vreme ne može biti lošije tretiran od uporedivog zaposlenog zbog ograničenja ugovora o radu, osim ako objektivni razlozi opravdavaju drugačiji tretman (vid. § 4 TzBfG). Status uporedivog zaposlenog se određuje u odnosu na zaposlene koji su u istom preduzeću zaključili ugovor o radu na neodređeno vreme radi obavljanja istih ili sličnih poslova. Sadržina načela jednakosti pretpostavlja da zaposleni na određeno vreme uživaju ista individualna i kolektivna prava kao i zaposleni na neodređeno vreme (Lange, 2007, p. 191).

S tim u vezi valja se podsetiti izuzetka od primene principa objektivnog razloga koji postoji u nemačkom pravu, a koji se odnosi na starije zaposlene koji su

<sup>18</sup> S tim u vezi, u predmetu *Mangold* postavilo se pitanje da li je izostanak broja produžetaka kod inicijalnog ugovora ili naknadnih ugovora o radu na određeno vreme koji se zaključuju sa starijim licima protivan rešenjima Direktive o ugovoru o radu na određeno vreme. O tome se Sud pravde Evropske unije nije izjašnjavao jer Direktiva o ugovoru o radu na određeno vreme ograničava broj produžetaka u slučaju višestrukog zaključivanja ugovora o radu, dok je gospodin Mangold sa gospodinom Helmom zaključio jedan ugovor o radu na određeno vreme (Schmidt, 2005, p. 512).

<sup>19</sup> Pojam programskog osoblja obuhvata zaposlene koji su uključeni u sadržaje radio i televizijskih programa (Gotzens, 2021, p. 237).

navršili 58 godina, bez obzira na godine staža osiguranja (Arnold & Zeh, 2020, p. 9; Schmidt, 2005, p. 508).<sup>20</sup> Ta granice je, doduše, pomerena naniže, tako da od 2003. godine zaposleni stariji od 52 godine mogu zaključiti ugovor na određeno vreme i ako ne postoji objektivni razlog koji to opravdava (Schmidt, 2005, p. 508).<sup>21</sup> Međutim, vremensko ograničenje ne važi ako postoji bliska objektivna povezanost sa prethodnim ugovorom o radu na neodređeno vreme kod istog poslodavca (Lange, 2007, p. 192). U tom smislu smatra se da postoji bliska objektivna povezanost ako je do zaključenja ugovora o radu na određeno vreme došlo u periodu kraćem od šest meseci od prestanka ugovora o radu na neodređeno vreme (Blanpain & Weiss 2003, p. 363). Dakle, radi ocene postojanja objektivne povezanosti potrebno je izvršiti poređenje samo u pogledu dve vrste ugovora, dok je povlačenje paralele između drugih atipičnih ugovornih aranžmana potpuno zanemareno, budući da je ugovor o radu na određeno vreme samo jedan od atipičnih ugovora o radu, pored ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom, ugovora o pripravičkom radu, ugovora o radu (k)od kuće ili na daljinu (Lubarda, 2012, p. 340).

Otuda se postavilo pitanje da li je ovakvo rešenje usklađeno sa Direktivom Saveta o okvirnom sporazumu o ugovorima o radu na određeno vreme koja predviđa da se na produženje ugovora o radu na određeno vreme primenjuje makar jedna od ponuđenih restriktivnih mera. Direktiva je prvenstveno usmerena na sprečavanje zloupotreba u domenu sukcesivnih obnavljanja ugovora o radu na određeno vreme. Konkretno, reč je sledećim merama: 1) razlozi koji opravdavaju produženje ugovora o radu na određeno vreme; 2) određivanje maksimalnog dozvoljenog trajanja uzastopnih ugovora o radu i 3) preciziranje dozvoljenog broja produžetaka. Međutim, prema važećem Zakonu o radu sa nepunim radnim vremenom i ugovoru o radu na određeno vreme, nijedna od navedenih mera se ne primenjuje na zaposlene starije od 52 godine. S tim u vezi došlo je do podeljenih mišljenja među teoretičarima radnog prava, jer se prema Wankovu

---

<sup>20</sup> Ovaj izuzetak je ustanovljen zbog naglog starenja stanovništva, ali i potreba poslodavaca u oblastima u kojima nema dovoljnog broja adekvatno obučanih mladih ljudi. S druge strane, moguće je i da visokokvalifikovani radnici žele da koriste svoja znanja, kao i da nastave da razvijaju veštine celoživotnim učenjem. Osim toga, korišćenje ugovora o radu na određeno vreme bez objektivnog razloga ostavlja mogućnost poslodavcima da naprave prelazne aranžmane za popunjavanje upražnjenih radnih mesta, posebno kada je to neophodno radi završetka započelih projekata (Arnold & Zeh, 2020, p. 2).

<sup>21</sup> Prema mišljenju Suda pravde Evropske unije, pomeranje starosne granice ne povređuje klauzulu o neregresiji (engl. *non-regression clauses*) koju Tizano (Schmidt, 2015, p. 513) opisuje „ne kao statičnu klauzulu koja zabranjuje svako snižavanje nivoa zaštite koja postoji prema nacionalnom zakonu u vreme sprovođenja direktive, nego kao klauzulu koja doprinosi većoj transparentnosti u osetljivim oblastima socijalne politike”. Međutim, suprotan zaključak se izvodi u kontekstu zabrane diskriminacije.

(vid. Schmidt, 2019, p. 20) na ovakav način nedozvoljeno pogoduje starijim licima da lakše nađu posao, dok s druge strane Thüsing & Lambrich (vid. Schmidt, 2019, p. 20) vide starosnu dob kao *per se* objektivan razlog za vremensko limitiranje ugovora o radu. Potonje mišljenje trpi kritike, budući da Okvirna direktiva 2000/78 EC zabranjuje neposrednu i posrednu starosnu diskriminaciju.<sup>22</sup> Premda starosna diskriminacija može u nekim slučajevima biti opravdana kao izraz komutativne pravde, starost se po Blanpain & Weiss (2003, p. 363) ne može smatrati objektivnim razlogom koji opravdava drugačiji tretman. Ovo uprkos tome što je namera zakonodavca bila da ohrabri poslodavce da zapošljavaju starija lica koja spadaju u „ranjivu” grupu radnika (Blanpain & Weiss 2003, p. 363). Koautori izvode ovakav zaključak analognim preslikavanjem odluke Suda pravde Evropske unije u predmetu koji se ticao posredne polne diskriminacije. Na sličan način rezonuje i Sud pravde Evropske unije u svojoj odluci u predmetu *Mangold* ističući da je profesionalna integracija starijih radnika legitiman cilj sam po sebi, ali da je princip proporcionalnosti između korišćene mere i datog cilja narušen (Lange, 2007, p. 194; *Mangold v Honeywell*, par. 21).

Isto pitanje je postavljeno u postupku *Rinner-Kuehn v FVV Spezial-Gebäudereinigung GmbH*, koji se vodio između gospođe Rinner-Kuehn i preduzeća za čišćenje kancelarija, zbog odbijanja poslodavca da isplaćuje zaposlenoj zaradu tokom njenog odsustva sa rada zbog bolesti. Prema nemačkom Zakonu o kontinuiranoj isplati zarada (*Lohnfortzahlungsgesetz*) iz 1969. godine, poslodavac je nastavljao da isplaćuje zarade u periodu do šest nedelja svakom zaposlenom koji nakon početka radnog odnosa i bez svoje krivice postane privremeno nesposoban za rad. Međutim, ova odredba se ne primenjuje na zaposlene čiji ugovor o radu predviđa redovan period rada od najmanje 10 sati nedeljno ili 45 sati mesečno. U tom pogledu, narušen je princip jednake zarade za muškarce i žene, jer predmetna zakonska odredba dozvoljava poslodavcima da zadrže razliku u pogledu visine zarade između zaposlenih koji rade minimalan broj nedeljnih ili mesečnih sati i onih koji obavljaju istu vrstu posla, ali ne rade minimalni broj sati, pri čemu to mnogo više pogađa žene u odnosu na muškarce. Ovo iz razloga što žene češće nego muškarci rade s nepunim radnim vremenom, jer im ta vrsta radnog vremena olakšava usklađivanje porodičnih i profesionalnih dužnosti, a i češće su nego muškarci spremne da rade s nepunim radnim vremenom, uprkos niskim zaradama koje se, zbog načela *pro rata temporis*, ostvaruju na osnovu ove vrste ugovora. Položaj bi bio drugačiji samo kada bi se razlika između dve kategorije zaposlenih opravdavala

<sup>22</sup> Okvirna direktiva o jednakosti 2000/78/EZ je glavni deo radnog zakonodavstva Evropske unije čiji je cilj borba protiv diskriminacije na osnovu invaliditeta, seksualne orijentacije, religije ili uverenja i starosti na radnom mestu.

objektivnim faktorima koji nisu povezani sa diskriminacijom na osnovu pola.<sup>23</sup> Interesantan je i primer utvrđivanja jednake zarade za isti rad ili rad iste vrednosti na poslovima babice i medicinskog tehničara, s obzirom na to da poslove babice najčešće obavljaju žene. Naime, Sud pravde Evropske unije u predmetu *Jämställdhetsombudsmannen v Örebro läns landsting* potvrđuje da nema diskriminacije ako poslodavac može da dokaže da su različiti uslovi zapošljavanja zasnovani na razlikama u stvarnim kvalifikacijama zaposlenih za posao, odnosno da nemaju direktnu ili indirektnu vezu sa polom zaposlenih (*Jämställdhetsombudsmannen v Örebro läns landsting*, par. 52; Däubler, 1998, p. 78).

## 6. Zaključak

Iako je ugovor o radu na određeno vreme samo jedan segment procesa fleksibilizacije, njegova popularnost u Nemačkoj raste. Ovo prvenstveno zbog toga što ugovor o radu na određeno vreme stvara niz pogodnosti za poslodavce u vidu uštede troškova i lakšeg raskida ugovornog odnosa. Međutim, oročavanje ugovora o radu narušava ekonomsku sigurnost zaposlenih koji kontinuiranim radom ostvaruju prihod, zbog čega se ugovor o radu na određeno vreme zaključuje kada postoje za to objektivni razlozi. Veliki doprinos izgradnji principa objektivnog razloga dala je nemačka sudska praksa sa ciljem da ograniči upotrebu ugovora o radu na određeno vreme samo kada postoji stvaran i važan razlog koji opravdava odstupanje od osnovnog oblika ugovora o radu. U tom smislu, ugovor o radu na neodređeno vreme predstavlja pravilo, dok je ugovor o radu na određeno vreme izuzetak kojem se pribegava kada su priroda i organizacija poslova kod poslodavca takve da ne postoji potreba za trajnijim radom zaposlenog. Stoga, u nemačkom pravu ugovor o radu može biti zaključen samo ako postoje okolnosti koje predstavljaju objektivni razlog, premda se taj uslov ne postavlja za ugovore o radu koji se zaključuju na period od najviše dve godine. S tim u vezi, nemački zakonodavac posebnu pažnju posvećuje pitanju sukcesivnog zaključivanja ugovora o radu na određeno vreme i zaštiti zaposlenih od ove zloupotrebe i drugih zloupotreba koje mogu nastati.

---

<sup>23</sup> Sud pravde Evropske unije je odbacio tvrdnju vlade Nemačke da, u poređenju sa radnicima sa punim radnim vremenom, radnici sa nepunim radnim vremenom nisu u celosti integrisani u preduzeće koje ih zapošljava, niti su u dovoljnoj meri finansijski zavisni od poslodavca.

## Literatura

- Arnold, C. & Zeh, R. 2020. *Die befristete Beschäftigung von Rentnern*. Dostupno na: [https://www.ddniedersachsen.de/assets/messages/anl.-4-moglichkeiten-einer-befristeten-\(weiter-\)beschäftigung-von-rentnern.pdf](https://www.ddniedersachsen.de/assets/messages/anl.-4-moglichkeiten-einer-befristeten-(weiter-)beschäftigung-von-rentnern.pdf) (29. 4. 2022).
- Boockmann, B. & Hagen, T. 2005. Befristete und andere 'atypische' Beschäftigungsverhältnisse: Wird der Arbeitsmarkt funktionsfähiger?. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 38 (2-3), pp. 305-324.
- Bilić, A. & Perkušić, T. 2016. Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada. *Mostariensia*, 20 (1-2), pp. 199-217.
- Buklijaš, B. 2006. Ugovor o radu na određeno vrijeme kao atipičan ugovor. *Zbornik PFZ*, 56 (1), pp. 117-136.
- Däubler, W. 1998. *Das Arbeitsrecht 2: Leitfaden für Arbeitnehmer*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Eichhorst, W. & Tobsch, V. 2013. Has Atypical Work Become Typical in Germany? *Employment Working Paper* No. 145. Dostupno na: <https://ftp.iza.org/dp7609.pdf> (24. 4. 2022).
- Gotzens, F. 2021. Befristung von Arbeitsverhältnissen – Rechtliche Rahmenbedingungen und arbeitsmarktpolitische Chancen und Risiken. *Aachener Online – Schriften Wirtschaft und Recht*, 2, pp. 210-270. Dostupno na: [https://opus.bibliothek.fhaachen.de/opus4/frontdoor/deliver/index/docId/9722/file/Aachener\\_OnlineSchriften\\_WuR\\_2021\\_02.pdf](https://opus.bibliothek.fhaachen.de/opus4/frontdoor/deliver/index/docId/9722/file/Aachener_OnlineSchriften_WuR_2021_02.pdf) (3. 5. 2022).
- Gamillscheg, K. 2001. *Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Bestandsschutz und Mobilitätsinteresse des Arbeitnehmers in Abwägung zum Organisationsinteresse des Arbeitgebers*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Glöge-Müller, R., Preis, U., Schmidt, I., Dieterich, T., Hanau, P. & Schaub, G. 2022. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 22. Auflage. München: C. H. Beck.
- Kovačević, Lj. 2020. Zapošljavanje radnika migranata – pretpostavke, uslovi i ograničenja, *Strani pravni život*, 64(2), pp. 5-25. Dostupno na: <https://www.stranipravnizivot.rs/index.php/SPZ/issue/view/43> (7. 5. 2022).
- Karl Keller, B. & Seifert, H. 2012. *Atypical Employment in Germany: Forms, Development, Patterns*. Dostupno na: [https://www.researchgate.net/publication/312040697\\_Atypical\\_employment\\_in\\_Germany\\_Forms\\_developments\\_patterns](https://www.researchgate.net/publication/312040697_Atypical_employment_in_Germany_Forms_developments_patterns), (3. 5. 2022).
- Kovačević, Lj. 2015. Personalno područje primene radnog zakonodavstva: (ne)pozdananost kriterijumâ za kvalifikaciju subjekata radnopravne zaštite. *Zbornik Matice srpske za društvene nauke*, 152 (3), pp. 505-519. Dostupno na: [http://www.maticasrpska.org.rs/stariSajt/casopisi/ZMSDN\\_152.pdf](http://www.maticasrpska.org.rs/stariSajt/casopisi/ZMSDN_152.pdf) (28. 4. 2022).

- Kovačević, Lj. 2009. Komunitarnopravna načela zaštite zaposlenih sa atipičnim radnim odnosom. *Pravo i privreda*, 5(8), pp. 675-699. Dostupno na: <http://www.pravnicuprivredi.org.rs/index.php/sr/casopis>, (30. 4. 2022).
- Kovačević, T. 2021. Aktuelne tendencije u razvoju radnog prava: između deregulacije i pravne sigurnosti. U: J. Perović Vujačić (ur.), *Zbornik radova 34. Susreta Kopaoničke škole prirodnog prava Slobodan Perović „Primena prava i pravna sigurnost”*. Tom IV. Beograd: Kopaonička škola prirodnog prava – Slobodan Perović, pp. 167-185.
- Lange, M. 2007. Der Fall Mangold – Das Verbot der Altersdiskriminierung im Europarecht. *StudZR*, 1, pp. 189-203.
- Lubarda, A. B. 2012. *Radno pravo: Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Mückenberger, U. 1987. Zur Krise des Normalarbeitsverhältnisses: Thesen. In: J. Friedrichs (hrsg.), *23. Deutscher Soziologentag 1986: Sektions-und Ad-hoc-Gruppen*, pp. 115-118.
- Palier, B. & Thelen, K. 2010. Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany. *Politics and Society*, 38(1), pp. 119-148.
- Richardi, R. 1991. Der Begriff des leitenden Angestellten. *Arbeit und Recht*, 39(2), pp. 33-45.
- Sikora, J. 2017. Das „a“ muss mit – Der Arbeitnehmerbegriff unter Berücksichtigung des neuen § 611a BGB. *Freilaw*, 2, pp. 48-55.
- Schmidt, M. 2005. The Principle of Non-discrimination in Respect of Age: Dimensions of the ECJ's Mangold Judgment. *German Law Journal*, 7(5), pp. 505-524.
- Schmidt, M. 2003. The Need of Modernising German Labour Law arising from the Ban of Age Discrimination. In: Blanpain, R. & Weiss, M. (eds.), *Changing Industrial Relations and Modernisation of Labour Law: Liber Amicorum in Honour of Professor Marco Biagi*. The Hague/London/New York: Kluwer Law International, pp. 353-368.
- Schmidt, M. 2002. News of Atypical Work in Germany: Recent Developments as to Fixed-Term Contracts, Temporary and Part-Time Work. *German Law Journal*, 3 (7), pp. 4-15.
- Schiek, D. 2001. Das Teilzeit – und Befristungsgesetz: Neue Paradigmen der Regulierung sogenannter atypischer Beschäftigung? Dostupno na: [https://www.kj.nomos.de/fileadmin/kj/doc/2002/20021Schiek\\_S\\_18.pdf](https://www.kj.nomos.de/fileadmin/kj/doc/2002/20021Schiek_S_18.pdf) (23. 4. 2022).
- Waas, B. 2019. The Legal Definition of the Employment Contract in Section 611a of the Civil Code in Germany. *Italian Labour Law e-Journal*, 1(2), pp. 25-34.
- Wass, B. 2010. Labour Policy and Fixed-Term Employment Contracts in Germany. In: Inagami, T. (ed.), *Labour Policy on Fixed-Term Employment Contracts*. Tokyo: Japan Institute for Labour Policy and Training, pp. 23-41.

Weiss, M. 1999. The Framework Agreement on Fixed-term Work: A German Point of View. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 15 (2), pp. 97- 104.

### Pravni izvori

Arbeitsrechtliches Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung (Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz) vom 25. September 1996. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, StF: JGS Nr. 946/1811, *RGBl.* Nr. 217/1859, 9/1869, 108/1860, 131/1867, 47/1868, 49/1868, 62/1868, 79/1868, 471869, 110/1895, 276/1914, 208/1915 i 69/1916.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5252) geändert worden ist.

Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 (*RGBl.* S. 147).

Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, *OJ L* 175, 10/07/1999 P. 0043 – 0048.

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation *OJ L* 303, 2. 12. 2000, p. 16–22.

Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung (BeschFG) vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710).

Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. Juni 2021 (BGBl. I S. 1762) geändert worden ist.

Lohnfortzahlungsgesetz vom 27. 7. 1969 (BGBl. I S. 946); §§ 1 bis 9 LFZG in der Fassung der Änderung vom 26. 2. 1993 (BGBl. I S. 278) ersetzt durch §§ 3 bis 10, 12 EFZG vom 26. 5. 1994 (BGBl. I S. 1014); §§ 10 ff. LFZG in der Fassung der Änderung vom 23. 12. 2003 (BGBl. I S. 2848) ersetzt durch das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) vom 22. 12. 2005 (BGBl. I S. 3686).

Sozialgesetzbuch (SGB) Erstes Buch (I) – Allgemeiner Teil – (Artikel I des Gesetzes vom 11. Dezember 1975, BGBl. I S. 3015).

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1746) geändert worden ist.

Zakon o radu, *Narodne novine*, br. 93/2014, 127/2017, 98/2019.

### Sudska praksa

BVerfG, 2 BvR 2661/06 – *Mangold v Honeywell*, 6. 7. 2010. Dostupno na:  
[https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/EN/2010/07/rs20100706\\_2bvr266106en.html](https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/EN/2010/07/rs20100706_2bvr266106en.html).

CJEU, Case C-171/88 – *Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung*,  
13. 7. 1989, ECLI:EU:C:1989:328.

CJEU, Case C-236/98 – *Jämställdhetsombudsmannen v Örebro läns landsting*,  
30. 3. 2000, ECLI:EU:C:2000:173.

---

**Tijana R. Kovačević**

PhD Candidate, Faculty of Law, University of Belgrade, Serbia

e-mail: *tijanarkovacevic@gmail.com*

## **FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT IN GERMAN LAW**

### *Summary*

In this paper, the author analyzes the fixed-term employment contract in German law highlighting the importance of this contract in a flexible employment environment. However, making a fixed-term employment contract is considered to be an exception, thus the objective reason which justifies its use is established in German law. This indicates that a fixed-term employment contract is a desirable means for creating an employment relationship only if the conditions provided by law are met. Therefore, the conditions under which the fixed-term contract can be used, the number of renewals and the maximum length of the total duration are mentioned. Additionally, the paper presents ‘legislative history’ of the fixed-term employment contract after its conceptual definition. At the end, the author points to the prohibition of discrimination against atypical employees stating that those employees must not have any less rights compared to the rest of the employees working for the same employer, especially those with the standard employment contract.

**Keywords:** fixed-term employment contract, flexibility, non-discrimination, Federal Republic of Germany.

**Primljeno: 9. 5. 2022.**

**Izmenjeno: 13. 5. 2022.**

**Prihvaćeno: 25.7.2022.**