

Др Драгана РАДОВАНОВИЋ
Привредна академија, Нови Сад

РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ КАО АТИПИЧНИ РАДНИ ОДНОС

Резиме

Радни однос на одређено време суштински одређује ограничено трајање, због чега се квалификује као изузетак од правила о заснивању радног односа на неодређено време и атипични радни однос. Радни однос у овом модалитету има бројне потенцијале. Радним законодавством, отуда, треба успоставити шири правни оквир за закључивање уговора о раду на одређено време. Истовремено, радним законодавством треба заштитити запослене који раде на одређено време, што, пре свега, подразумева елиминацију дискриминације због ограниченог трајања радног односа, спречавање злоупотреба сукцесивног закључивања уговора о раду на одређено време и побољшање услова рада запослених који раде на одређено време. Ауторка је настојала да осветли нека актуелна питања заснивања радног односа на одређено време, али и циљеве и особености заштите запослених који раде на одређено време.

Кључне речи: *радни однос на одређено време, атипични радни однос, флексибилност запошљавања.*

I Претходне напомене

Последњих деценија, услед економске кризе, јачања процеса глобализације и великог технолошког напретка, у свету рада догодиле су се опсежне промене. Под утицајем тих промена, а у уверењу да се успостављањем еластичнијег режима радних односа може обезбедити брзо, ефикасно и квалитетно прилагођавање насталим околностима, што већа економска успешност на макро и микро нивоу и максимална запосленост у датим околностима, јача свест о потреби за флексибилнијим уређивање-

мрадних односа.¹ У том светлу афирмишу се флексибилни облици запошљавања, међу којима посебно место заузима радни однос на одређено време. Тако заснован радни однос омогућава да се трајање радног односа (временски) лимитира када за то постоје објективни разлози који су оправдани роком, или извршењем одређеног посла, или наступањем одређеног догађаја и тако остваре вишеструке користи.²

Радни однос на одређено време један је од флексибилних облика запошљавања који има широку примену, нарочито у приватном сектору.³ Међу запосленима који раде на одређено време преовлађују млади, особе које излазе из света рада и жене, а већина запослених на одређено време сконцентрисана је у угоститељству, просвети, здравству, занатству и, уопште, услужном сектору.⁴

II Национални стандарди о радном односу на одређено време

Национални стандарди о радном односу на одређено време садржани су и у матичном закону у области рада, Закону о раду,⁵ и у специ-

-
- 1 Иво Розић, „Флексибилни облици запошљавања у складу са *acquis communitarie*“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2013, 46.
 - 2 На нивоу друштва, радни однос на одређено време има потенцијала да допринесе решавању проблема незапослености, сузбијању рада на црно, сиве економије, дечијег рада и других негативних појава, као и унапређивању једнакости жена и мушкараца у сфери рада. Посредством радног односа на одређено време послодавци могу ефикасно реаговати на осцилације у понуди и тражњи радне снаге, релативно лако решити проблем компликованог решавања вишка запослених и остварити значајне уштеде, пошто престанак тако заснованог радног односа није скопчан са исплатом отпремнина. С тим у вези, они могу интензивирати продуктивност, умањити притисак рационализације, остварити већу конкурентност и већи профити више улагати у процес рада, што ће се посредно одразити на друштвени раст. Радни однос на одређено време користан је и за ученике, студенте и незапослена лица, јер радећи на одређено време стичу потребно радно искуство и вештине као и за лица која, због здравља или година, не могу радити континуирано. Сенад Јашаревић, „Флексибилизација рада – решење или заблуда“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* (ур. Драгиша Дракић), бр. 4/2012, 183-189.
 - 3 Радни однос на одређено време донео је запосленима мању сигурност, смањење права, погоршавање услова рада и, уопште, *de facto* „другоразредни“ положај у односу на запослене који раде на неодређено време, са импликацијама на усклађивање обавеза у приватном и професионалном животу (планирање породице, решавање стамбеног питања итд.). У немогућности да се запосле на неодређено време, они су, ипак, прихватили радни однос на одређено време. Послодавци су благонаклоно гледали на радни однос у овом модалитету, јер су у њему видели инструмент за смањење трошкова пословања. С. Јашаревић, 190.
 - 4 Републички завод за статистику, *Анкета о радној снази за 2013. годину*, Београд, 2014, 45.
 - 5 Закон о раду, *Сл. гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13,75/14.

јалним законима (Закону о државним службеницима,⁶ Закону о високом образовању,⁷ итд.). Приликом њиховог доношења уважени су, али фрагментарно, међународни стандарди о радном односу на одређено време. Из тог разлога, и даље треба радити на усаглашавању националних стандарда са међународним. Посебно треба радити на усаглашавању националних стандарда са комунитарним, јер је инкорпорирање „*Acquis communautaire*“ у национално право један од услова које наша земља мора испунити да би добила статус чланице Европске уније.

III Начелна полазишта и дефиниција

Према времену трајања,⁸ разликује се радни однос на неодређено време и радни однос на одређено време. Радни однос на неодређено време представља основни облик радног односа, модел радног односа по коме је радно и социјално законодавство традиционално конципирано. То из разлога што радни однос претпоставља „обављање рада који није тренутан, већ трајан, који траје дуже, односно унапред неодређено време“ и као такав спада у правне односе трајања; што се једино заснивањем радног односа на неодређено време могу спречити покушаји изигравања запослених у вези са стицањем и остваривањем права условљених трајањем радног односа и обезбедити континуитет и трајност запослења, што је посебно значајно са аспекта обезбеђивања зарада и других претпоставки за материјалну и социјалну сигурност запослених и чланова њихових породица.⁹ Ипак, унеким случајевима радни однос се заснива на одређено време, а разлог његовог заснивања мора бити објективан¹⁰ и оправдан роком, или извршењем одређеног посла, или наступањем одређеног догађаја.¹¹ Прихватљив само као одговорна привремене и специфичне по-

6 Закон о државним службеницима, *Сл. гласник РС*, бр. 79/05; 83/05; 64/07; 67/07, 116/08, 104/09.

7 Закон о високом образовању, *Сл. гласник РС*, бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13.

8 Трајање детерминише временску димензију постојања радног односа, а важно је за начин његовог престанка и стицања и остваривања права условљених трајањем радног односа и сталности запослења. Бојан Урдаревић, „Атипичне форме запошљавања у условима глобалне економске кризе“, *Стандарди Европске Уније и Савета Европе, Књига четврта*, Крагујевац, 2009, 75.

9 Предраг Јовановић, *Радно право*, 7. издање, Нови Сад, 2015, 133.

10 Објективност мора бити сагледана у светлу циљева који се желе постићи закључивањем уговора о раду на одређено време, односно процењена по функционалном критеријуму.

11 Радни однос на одређено време заснива се ради обављања послова ограниченог (временског) трајања. Традиционално, такви послови су: сезонски послови, односно послови чије је обављање условљено одређеним годишњим добом; послови на изради одређених пројеката; послови чији је обим привремено повећан, а који, за разлику од сезонских послова и послова

требе процеса рада, радни однос на одређено време представља изузетак од правила о заснивању радног односа на неодређено време. Истовремено, квалификује се као атипични радни однос, пошто се од радног односа на неодређено време разликује према трајању.

Радно законодавство не дефинише радни однос на одређено време, али *prima facie* омогућава одређивање појма „радног односа на одређено време“ на екстензиван начин, одређујући да „уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима, који су оправдани роком, или извршењем одређеног посла, или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба“.¹² Користећи ову могућност, радно-правна теорија дефинише радни однос на одређено време као „рад чије је трајање (временски) ограничено“, пренебрегавајући чињеницу да се послови ограниченог (временског) трајања могу обављати и ван радног односа.¹³

Радни однос на одређено време суштински одређује трајање које је унапред одређено објективним разлозима, који су оправдани роком, или извршењем одређеног посла, или наступањем одређеног догађаја. Унапред одређено трајање радног односа претпоставља познато време његовог престанка у моменту заснивања - радни однос престајеистеком рока, или извршењем одређеног посла, или наступањем одређеног догађаја. Његов престанак послодавац констатује доношењем решења, а доношењем решења он, заправо, спречава преображај тако заснованог радног односа у радни однос на неодређено време.¹⁴ Али, пракса је показала да су послодавци злоупотребљавали институт радног односа на одређено време у намери да избегну трошкове и тешкоће инхерентне заштити материнства (и родитељства). Из тог разлога, за

на изради одређених пројеката, нису опредељени врстом, већ количином, која се, с времена на време, повећава изнад уобичајене. Такви су и послови који се обављају у одређеном мандату, односно послови које обављају сарадници у настави, асистенти и доценти на факултетима, директори предузећа, начелници градске управе, итд. Радни однос на одређено време заснива се и ради замене одсутног запосленог, али и са приправником, запосленим који је привремено упућен на рад код другог послодавца и страним држављанином. И. Розић, 46.

12 Закон о раду, чл. 37, ст. 1.

13 Послови ограниченог (временског) трајања могу се обављати и ван радног односа, на основу уговора о делу и уговора о привременим и повременим пословима. Лице које обавља послове ограниченог (временског) трајања на основу уговора о делу или уговора о привременим и повременим пословима има неповољнији положај у односу на лице обавља послове ограниченог (временског) трајања у радном односу, јер оно не остварује сва права која остварује лице које обавља такве послове у радном односу.

14 Боривоје Живковић, „Радни однос на одређено време“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2013, 247.

време трудноће, одсуства због трудноће и порођаја, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета рок за који је заснован радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.¹⁵ Услов је да запослена / запослени обавести послодавца о постојању ове околности пре његовог истека и о томе достави потврду надлежног здравственог органа. Радни однос на одређено време може престати и пре истека рока за који је заснован на основу писаног споразума запосленог и послодавца, по сили закона и отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог, с тим да послодавац не може запосленој / запосленом отказати уговор о раду за време трудноће, одсуства због трудноће и порођаја, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета. Уколико, ипак, откаже уговор о раду, а био је упознат са постојањем ове околности на дан доношења решења о отказу уговора о раду или прими обавештење о њеном постојању и потврду надлежног здравственог органа у року од 30 дана од дана престанка радног односа, решење о отказу уговора о раду је ништаво.¹⁶

Радни однос на одређено време заснива се за период који не може бити дужи од 24 месеца.¹⁷ После истека тог периода забрањено је његово трајање са образложењем да се „орочавањем“ уговора о раду не може учинити нестабилним посао код којег постоји трајан(и)ја потреба за радом запосленог и тако створити некаква друга класа радника којима би стално запослење било дугорочно ускраћено.¹⁸ При томе, небитно је да ли се ради о радном односу на одређено време са прекидима или радном односу на одређено време без прекида¹⁹ и да ли је основ тако заснованог радног односа један или више уговора о раду,²⁰ с обзиром на потребу да се спречи рад ван

15 Закон о раду, чл. 187, ст. 2

16 Закон о раду, чл. 187, ст. 3.

17 Закон о раду, чл. 37, ст. 2.

18 Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Београд, 2013, 350.

19 Прекиди краћи од 30 дана не сматрају се релевантним и не доводе до прекида периода за који је заснован радни однос на одређено време. Прекид дужи од 30 дана, међутим, изазива прекид периода за који је заснован радни однос на одређено време у смислу прекида стажа осигурања, стања у коме запослени не остварује права и обавезе из радног односа, који формално постоји. Интересантно је поменути да прекид периода за који се заснива радни однос на одређено време није предвиђен специјалним прописима. Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду, према стању законодавства од 29. јула 2014. године*, Београд, 2015, 121.

20 Другим речима, сукцесивно закључени уговори о раду на одређено време сматрају се једним, а не засебним. Другачије решење значило би негацију радног односа на одређено време, као основног облика радног односа и омогућило злоупотребе у стицању и остваривању права за-

радног односа и његов екстремни облик рад на црно. Радни однос на одређено време заснива се и за период који је дужи од 24 месеца, с обзиром на природу посла (завршетак одређеног пројекта, замена привремено одсутног запосленог), потребу да се подрже послодавци у почетним, нарочито критичним, месецима њиховог пословања и потребу да заштите одређене категорије запослених (они којима до остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година²¹ и онима који су страни држављани).²²

Радни однос на одређено време заснива се закључењем уговора о раду, у којем се означава врста радног односа, трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време.²³ Трајање уговора о раду на одређено време, при том, може бити исказано навођењем датума или рока, на пример, шест месеци почев од 1. септембра 2014. године. Када трајање радног односа не може бити унапред омеђено тачно одређеним временским лимитом може се одредити описно, на начин који несумњиво упућује на закључак да је радни однос заснован на одређено време, исказом „... до повратка привремено одсутног запосленог“, „... до завршетка пројекта“ итд.²⁴ Уколико у уговору о раду није исказано време за које

послених која су условљена дужином радног стажа. Правно схватање усвојено на седници Грађанског одељења Касационог суда 25.12.2012. године, доступно на адреси: <http://www.pro-pisionline.com>. 25.1.2016.

- 21 Потреба да се олакша запошљавање старијих лица не може се злоупотребити на начин да се радни однос на одређено време заснива када за његово заснивање не постоје објективни разлози. Поступајући у случају *Werner Magold v. Rudiger Helm*, Европски суд правде је утврдио да су одредбе немачког закона које омогућавају заснивање радног односа са старијим лицима неограничени број пута све до испуњења услова за одлазак у старосну пензију дискриминаторске. Оне су као једини критеријум за закључивање уговора о раду на одређено време одредиле старост као такву, због чега је једна велика група радника изложена ризику да у важном делу професионалне каријере остане ускраћена за сталност запослења и то због старости. *European Court Reports, Luxemburg, 2005*, доступно на адреси: <http://www.curia.europa.eu/conten/juris>, 21.10.2015.
- 22 Радни однос на одређено време може се засновати: ради замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка на рад; за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта; са страним држављанином, најдуже до истека рока на који је издата дозвола за рад; за рад на пословима код новооснованог послодавца, односно послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у време закључивања уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци; са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању. Вид. Закон о раду, чл. 37, ст. 4.
- 23 Закон о раду, чл. 33, ст. 1.
- 24 И. Розих, 46.

се закључује, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.²⁵ Ова неоторива претпоставка потврђује став да је радни однос на одређено време изузетак од правила о заснивању радног односа на неодређено време и да тамо где нема услова за примену изузетка треба применити правило.²⁶

Радни однос на одређено време заснива се под условима под којима се заснива и радни однос на неодређено време. Радни однос на одређено време заснива се са пуним или непуним радним временом, пошто се послови ограниченог (временског) трајања могу обављати у пуном или смањеном обиму.

IV Преображај радног односа

Радни однос на неодређено време не може се трансформисати у радни однос на одређено време, а радни однос на одређено време може се преобразити у радни однос на неодређено време.²⁷ Другачије решење представљало би негацију радног односа на неодређено време, као основног облика радног односа, и њему иманентне трајности и континуираности запослења.²⁸

Радни однос на одређено време трансформише се у радни однос на неодређено време, уколико је уговор о раду на одређено време закључен супротно закону,²⁹ на пример, у њему није означено време за које је закључен или је закључен за период дужи од законом одређеног. Радни однос на одређено време трансформише се у радни однос на неодређено време и ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је закључен уговор о раду.³⁰ Запослени, при том, може остати да ради уз изричиту или прећутну сагласност послодавца,³¹ а релевантни радни дани су радни дани које он проведе на фактичком раду, а не и слобод-

25 Закон о раду, чл. 31, ст. 2.

26 Жељко Албинезе, Секула Новаковић, *Коментар Закона о раду*, 5. издање, Београд, 2014, 37.

27 Закон о државним службеницима не предвиђа прерастање радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време, осим приправнику, када положи државни или посебан стручни испит.

28 Б. Живковић, 256.

29 Закон о раду, чл. 37, ст. 6.

30 Закон о раду, чл. 37, ст. 6.

31 Радни однос је добровољни однос између запосленог и послодавца, што значи да и останак на раду по истеку рока за који је закључен уговор о раду зависи од њихове воље. Послодавац може дати сагласност изричито или прећутно, на пример, тако што и по истеку рока за који је закључен уговор о раду даје запосленом налоге за рад. Самовласни останак запосленог на раду, дакле, није допуштен и запослени може бити удаљен из просторија послодавца, уз забрану даљег приступа њима. Б. Живковић, 251.

ни дани и дани коришћења годишњег одмора, пошто се њихово коришћење налази у функцији остваривања права из радног односа.³²

У Правни положај запослених који раде на одређено време

Правни положај запослених који раде на одређено време налази се средишту конфронтације између захтева флексибилности и захтева сигурности. Помирење ових наизглед противуречних захтева представља изазов за радно право на који оно мора адекватно одговорити, промовисањем концепта флексибилности и пристојног рада, да би се постигао одрживи економски развој и већа социјална кохезија и обезбедили већи изгледи за запошљавање и бољи услови рада.³³

Правни положај запослених који раде на одређено време суштински одређују два начела, начело забране дискриминације и начело *pro rata temporis*, као и потреба да се спрече злоупотребе сукцесивног закључивања уговора о раду на одређено време.

Начело забране дискриминације³⁴ потврђује став да „сва људска бића рађају се слободна и једнака у достојанству и правима“, те као такво подразумева да запослени који раде на одређено време имају иста права као и запослени који раде на неодређено време, али и да је послодавац дужан да запосленима који раде на одређено време обезбеди исте услове рада као и запосленима који раде на неодређено време на истим или сличним пословима.³⁵ Оно, међутим, не искључује могућност различитог

32 Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 3148/2010, доступно на адреси: <http://www.propisionline.com>, 25.1.2016.

33 С. Јашаревић, 186.

34 Радно законодавство настоји да елиминира дискриминацију због ограниченог (временског) трајања уговора о раду забрањујући дискриминацију, посредну и непосредну, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, старост или друго лично својство, у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду. Овако одређена забрана дискриминације је важан сегмент заштите запослених који раде на одређено време, пошто се они стављају или могу ставити у неповољној положај у односу на запослене са радним односом на неодређено време и на основу личног својства. У тим случајевима долази до асимилације једне врсте дискриминације у другу, тако да мерило за различито поступање није трајање радног односа, већ неко лично својство запослених, а последице дискриминације су аналогне и у једном и у другом случају. Пракса показује на повезаност дискриминације на основу трајања радног односа и дискриминације на основу пола. Вид. Љ. Ковачевић, 351.

35 То потврђују и комунитарни стандарди, захтевајући да се „у погледу услова рада, према радницима на одређено време не поступа неповољније него према радницима који раде на неодређено време“.

третмана ових двеју категорија запослених у погледу обима у којем остварују права из радног односа, будући да запослени који раде на одређено остварују та права у складу са начелом *pro rata temporis*. Тако, запослени који је засновао радни однос ради замене привремено одсутног запосленог са радним односом на неодређено време остварује мању зараду у односу на зараду који би остваривао његов колега да ради, ако између „новог“ и „старог“ запосленог постоји разлика у периоду минулог рада.³⁶

Радно законодавство настоји да спречи злоупотребу сукцесивног закључивања уговора о раду на одређено време, забрањујући послодавцу да са истим запосленим, по престанку радног односа на одређено време, закључи нови уговор о раду на одређено време, по истом или другом основу. Ова забрана није апсолутна. Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду по истом или другом основу, ако је радни однос заснован ради замене привремено одсутног запосленог, или за рад на пројекту чије је трајање унапред одређено, или са страним држављанином.³⁷ Уколико послодавац злоупотреби сукцесивно закључивање уговора о раду на одређено време, примениће се претпоставка закључивања стандардног уговора о раду, пошто је уговор о раду у том случају закључен супротно закону. Отклањање ризика злоупотребе ове врсте доприноси, индиректно, продужењу периода за који се радни однос на одређено време заснива.

Чини се, међутим, да забрана дискриминације и забрана злоупотребе узастопног закључивања уговора о раду на одређено време сама по себи није довољна за потпуну заштиту запослених који раде на одређено време.³⁸ То потврђују и бројни проблеми са којима се они суочавају при

ређено време, само због тога што имају уговор или однос на одређено време, осим постојећи разлози за другачије поступање“.

36 Љ. Ковачевић, 351.

37 Закон о раду, чл. 37, ст. 5.

38 Запослени који раде на одређено време изложени су ризику дискриминације због тога што радно законодавство, традиционално конципирано по моделу радног односа на неодређено време, не уважава у довољној мери специфичности радног односа на одређено време, што су послодавци склони да претпоставе да су запослени који раде на одређено време, самим тим што је трајање њиховог радног односа (временски) ограничено, слабије интегрисани у радну средину у односу на запослене са радним односом неодређено време. С тим у вези, поједина права из радног односа признају се само запосленима који раде на неодређено време, а поједина права из радног односа признају се запосленима који раде на одређено време под строж(и)м условима. Са друге стране, важеће радно законодавство, у поређењу са ранијим, доприноси ефикаснијем отклањању ризика злоупотребе узастопног закључивања уговора о раду на одређено време. Раније радно законодавство забрањивало је послодавцу да са истим запосленим закључи нови уговор о раду на одређено време ради обављања истоврсних послова за период који је дужи од 12 месеци, што су послодавци

остваривању појединих права из радног односа, а који су битно различити и специфични у односу на проблеме са којима се сусрећу запослени са радним односом на неодређено време.³⁹ Због тих проблема запосленима који раде на одређено време требало би обезбедити посебну заштиту, успостављањем одређених гаранција сигурности (и предвидљивости). Тако, они, за разлику од запослених који раде на неодређено време, не могу бити вишак, с обзиром на различит карактер потребе у чијем се присуству заснива радни однос на одређено, односно неодређено време, а заштићени су и од злоупотребе сукцесивног закључивања уговора о раду на одређено време. Било би корисно предвидети да: благовремено, а на начин и у роковима предвиђеним општим актом, буду обавештени о могућностима за заснивање радног односа на неодређено време; имају приступ обуци ради унапређивања вештина и развоја каријере под истим условима као и запосленима који раде на неодређено време; пре ступања на рад, буду упознати са (посебним) ризицима којима су изложени на радном месту и потреби упућивања на претходни и периодични лекарски преглед.⁴⁰

масовно користили, прикривајући злоупотребу ове врсте навођењем другог основа за закључивање новог уговора о раду на одређено време. Као такво, оно је омогућавало запосленима да раде на одређено време и цео радни век, уколико послодавац мењао основ закључивања уговора о раду на одређено време. Овакво решење није било ни у интересу послодавца, јер су, злоупотребљавајући сукцесивно закључивање уговора о раду на одређено време у намери да избегну примену одредаба о заштити запослених за случај отказ уговора о раду и остваре додатне уштеде, били изложени ризику да остану без запослених на које могу дугорочно рачунати, с обзиром на њихове способности, вештине, искуство итд. Уз то, запослени који су били изложени ризику злоупотребе ове врсте, остваривали су мању продуктивност, нису били мотивисани за рад, често су одсуствовали са посла, што се одражавало на успех у њиховом пословању.

39 Запослени са радним односом на одређено време имају скромн(и)је могућности за напредовање због ограничених могућности за образовање, оспособљавање и усавршавање и њихове наводно слабије интегрисаности у радну средину. Скромн(и)је могућности за оспособљавање у области безбедности и заштите на раду, али и специфичан начин укључивања у процес рада, излаже запослене који раде на одређено време повећаној опасности од повређивања, професионалних или других обољења. Такође, њима могу бити ускраћена или доступна под строжи(ји)м условима права која се остварују зависно од дужине радног стажа (права по основу старешинства), а као награда за „лојалност“ послодавцу (право на јубиларну награду и право на додатне дане годишњег одмора). Њихов положај додатно отежава склоност послодавца да претпоставе да способности запослених стечене радом на основу уговора о раду на одређено време, који су закључени после дужих пауза, нису исте као способности радника стечене континуираним радом на основу стандардног уговора о раду. Вид. Љ. Ковачевић, 351.

40 Оквирни споразум Већа о раду на одређено време и Упутство Савета бр. 91/383 ЕЗ о допуни мера за побољшање безбедности и здравља радника на одређено време или привремених радника.

VI Напомене за крај

Последњих деценија радни однос се све чешће заснива на одређено време. Чини се, међутим, да заснивање радног односа у овом модалитету није донело скоро ништа позитивно запосленима. Из тог разлога, за већину запослених заснивање радног односа на одређено време није питање избора, већ питање нужности да се прихвати неопходно запослење. Балансирајући између захтева сигурности и захтева флексибилности, радно законодавство настоји да створи такав правни оквир који ће појединце охрабрити да, без страха за своју сигурности, заснивају радни однос на одређено време. Стварање таквог правног оквира претпоставља, превасходно, елиминацију дискриминације на основу дужине радног времена, спречавање злоупотреба сукцесивног закључивања уговора о раду на одређено време и побољшање услова рада запослених који раде на одређено време. Чини се, међутим, даби запосленима са радним односом на одређено време требало обезбедити и посебну заштиту због проблема са којима се суочавају при остваривању појединих права из радног односа.

Dragana RADOVANOVIĆ, PhD

Assistant Professor, Business Academy, Novi Sad

FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT

Summary

Fixed-term employment essentially determines the limited time duration which is predetermined by objective reasons, such as the onset of the period, the execution of a particular job or the occurrence of certain events. Employed in this modality is, therefore, an exception to the rules on employment for an indefinite period and an atypical form of employment. The working relationship in this modality has a lots of opportunities. Therefore, labor legislation has a duty to facilitate the establishment and implementation of employment in this modality. At the same time, it should protect the employees at a time, which requires the elimination of the risk of discrimination, prevention of misuse of successive conclusion of the contract of employment for a definite period of time and the improvement of working conditions of employees for a limited time. The author has sought to highlight the objectives and characteristics of protection of employees working part-time, but the risks that threaten the well-being and dignity of this category of employees.

Key words: *work for a fixed time, atypical employment, the flexibility of employment.*