

РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Питање: У којим случајевима се, према одредбама Закона о раду, може засновати радни однос на одређено време и колико он може најдуже трајати?

Одговор: Материја радног односа на одређено време уређена је одредбама члана 37. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14)

Према тим одредбама, прво, уговор о раду може се закључити 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.

Друго, радни однос на одређено време, са или без прекида, може трајати најдуже 24 месеца, при чему се неће узимати у обзир прекид радног односа краћи од 30 дана. Током тог периода, послодавац може закључити један или више уговора о раду на одређено време.

Треће, Закон о раду предвиђа изузетке од ограничења трајања радног односа на одређено време. Такав радни однос може трајати и дуже од 24 месеца:

1) ако је то потребно због замене привремено односутног запосленог, до његовог повратка;

2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговор о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;

5) 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.

При томе, послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока прописаног за случајеве наведене под 1-3), и то по истом, односно другом правном основу, у складу са чланом 37. Закона о раду.

Четврто, законодавац је прописао претварање радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама Закона о раду или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времен за које је уговор закључен.