

4.	ПРЕПОРУКА	Прописати да радни однос на одређено време, непрекидно или с прекидима, не може трајати дуже од 36 месеци, под условом постизања договора са социјалним партнерима при измени Закона о раду.
	регулаторно тело (надлежно за спровођење)	Министарство рада и социјалне политике.
	пропис који треба изменити и/или допунити	Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09).
	начин спровођења	Подношење Влади Нацрта којим ће се предложити измена Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09), тако што ће се прописати да радни однос на одређено време, непрекидно или с прекидима, не може трајати дуже од 36 месеци, уместо постојећих 12 месеци.
	рок за спровођење	31.03.2010.
	нацрт прописа чије усвајање треба да предложи регулаторно тело	<p style="text-align: center;">НАЦРТ ЗАКОНА О ИЗМЕНИ ЗАКОНА О РАДУ</p> <p style="text-align: center;">Члан 1.</p> <p style="text-align: center;">У Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) у члану 37. став 1. речи: „12 месеци“ замењују се речима: „36 месеци“.</p> <p style="text-align: center;">Члан 2.</p> <p style="text-align: center;">Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.</p>
подносилац иницијативе	Америчка привредна комора у Србији (<i>American Chamber of Commerce in Serbia - AmCham</i>) Савет страних инвеститора (<i>Foreign Investors Council - FIC</i>) „Delta Maxi“ група Београд „Messer Tehnogas“ а.д. Београд „ДДОР Нови Сад“ а.д. Нови Сад „Телеком Србија“ а.д. Београд	

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

КРАТАК ОПИС ПРОБЛЕМА

Чланом 37. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) прописано је да се радни однос заснива на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од 12 месеци, док је ставом 2. прописано да се под прекидом из става 1. овог члана не сматра прекид рада краћи од 30 радних дана. Постојеће законско решење према коме радни однос на одређено време, непрекидно или са прекидима, не може да траје дуже од 12 месеци онемогућава послодавца да по истеку рока од 12 месеци на истим пословима ангажује исто лице, а да у том случају не дође до прекида радног односа, односно до прерастања радног односа заснованог на одређено време у радни однос на неодређено време, има негативне последице на саме запослене који остају без посла, прихода и уплаћених доприноса за обавезно социјално осигурање (најмање) у трајању од месец дана, а послодавци без запосленог у том периоду.

ПОЗИТИВНИ ЕФЕКТИ – УШТЕДЕ

Предметном изменом постићи ће се боље планирање рада и пословних активности у привредном субјекту, већи степен радне продуктивности и прихода, отклањање непотребних трошкова за привредне субјекте као и већи степен правне сигурности;

ДЕТАЉНО ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

У члану 37. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) прописано је да се радни однос заснива на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од 12 месеци (став 1.); да се под прекидом из става 1. овог члана не сматра прекид рада краћи од 30 радних дана (став 2.); да се радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може засновати до повратка привремено одсутног запосленог (став 3.) и да радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос (став 4.).

Из законске дефиниције се утврђује да се у предметном случају ради о радном односу ради обављања орочених послова, у које традиционално спадају: сезонски послови, послови на изради на одређеног пројекта и послови услед привременог повећања обима рада, али орочени могу бити и сви други послови који по својој природи трају одређено време. Сезонски послови су нпр.: сетва, жетва, берба, косидба, пошумљавање, ложење котлова за загревање, послови спасиоца на плажи или учитеља скијања и сл. Послови на изради одређеног пројекта најчешћи су у науци, техници,

архитектури, технологији, саобраћају, урбанизму, инжењерингу, информатици, а чести су и у продукцији филмова и телевизијских серија, на естради, у маркетингу, сфери јавног информисања, медија и испитивања јавног мњења, који трају док траје пројекат. Послови услед привременог повећања обима посла и рада тичу се послова који се, иначе, обављају стално, али тако да и се количина, с времена на време, повећа изнад уобичајене мере, стварајући привремену потребу за новим радницима, а ови послови се, на пример, могу односити на повећану тражњу или испоруку роба, натпросечну жетву, увећан улов рибе, пружање здравствених услуга за време епидемије и сл. Свакако, потреба за заснивањем радног односа на одређено време постоји и ради обављања других послова који немају трајни карактер и, у већој или мањој мери, присутна је у свим областима, али се најчешће јавља у домену културе, образовања, едукације, маркетинга, медија и осталих динамичних области рада. Радни однос ради обављања орочених послова према постојећем законском решењу може трајати најдуже дванаест месеци, свеједно да ли се ради непрекидно или с прекидима, при чему се под прекидом не сматра прекид рада краћи од 30 радних дана. Сагласно члану 23. став 1. претходног Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 70701 и 73/01 – испр.), радни однос на одређено време могао је да се заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже три године.

У вези са описаним, а према наводима привреде, постојећа законска формулација онемогућава послодавца да по истеку рока од 12 месеци на истим пословима ангажује исто лице, а у смислу непрерастања радног односа заснованог на одређено време у радни однос на неодређено време. Ради тога би ову одредбу ваљало преформулисати тако да омогући послодавцима да запослене радно ангажују на одређено време на период који одговара стварном трајању конкретног посла, иако је то дуже од 12 месеци, уз ограничење да то радно ангажовање не може трајати дуже од две године, те да се трајање радног односа мора одредити уговором о раду кроз навођење тачног датума престанка радног односа или околности чијим наступањем исти престаје, као, на пример, до завршетка посла. У постојећим условима, у пракси је честа и распрострањена ситуација изигравања овог законског решења. Наиме, послодавци који желе да ангажују радника на одређено време, али у трајању дужем од 12 месеци, по истеку овог рока, а у периоду од (обично) месец дана, не закључују са овим лицем нови уговор радно-правне природе, да би после протекла месец дана поново закључили са тим (или другим) лицем нови радни однос на одређено време у трајању од 12 месеци. На овај начин запослени остају без посла, прихода и уплаћених доприноса за обавезно социјално осигурање (најмање) у трајању од месец дана, а послодавци без запосленог у том периоду. Такође, честа је ситуација да ови запослени у том периоду од месец дана раде „на црно“, чиме им се ускраћују права из радног односа а буџету Републике Србије се ускраћују приходи. Уколико би се прихватила ова препорука и трајање радног односа на одређено време продужило са 12 на 36 месеца, запосленима би се генерално побољшао положај, јер би се отворила могућност да им радни однос на одређено време траје у троструко дужем трајању од садашњег. Ово је значајно и са аспекта запослених који имају мало радног искуства, а који често закључују радни однос на одређено време, јер на овај начин имају могућност за стицање већег радног искуства.

ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА ВАЖЕЋЕГ ЗАКОНА КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ

„Члан 37.

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од ~~12 месеци~~ 36 МЕСЕЦИ.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.“