

др Рајко Кличковић и др Борислав Радић

# КОМЕНТАР ЗАКОНА О РАДУ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

ЦЕНТАР ЗА ДЕМОКРАТИЗАЦИЈУ ДРУШТВА

Бања Лука, фебруар 2016. године

### 3. Врсте и трајање уговора о раду

#### Члан 33.

(1) Уговор о раду, по правилу, закључује се на неодређено вријеме, а под условима предвиђеним чланом 39. овог закона може се закључити и на одређено вријеме.

(2) Уговор о раду у коме није назначено вријеме трајања или основ за закључење уговора на одређено вријеме из члана 39. ст. 1. и 4, сматра се уговором о раду на неодређено вријеме.

Из одредаба овог члана видљиво је да се уговор о раду може закључити на неодређено и одређено вријеме. Правило је на неодређено вријеме, а изузетак на одређено вријеме под условима утврђеним овим законом (даље у тексту – члан 39). У случају закључивања уговора о раду на одређено вријеме, изузетак (зашто се закључује уговор о раду на одређено вријеме) се мора јасно навести у уговору, тј. у уговору се мора навести правни основ за заснивање радног односа на одређено вријеме. Такође, и временски период рада на одређено вријеме мора бити наведен у уговру. Вријеме трајања уговора о раду и основ за закључење уговора на одређено вријеме су обавезни елементи уговора о раду (члан 35. став 1. тачка 7), па самим тим и услови за пуноважност уговора о раду. Указујемо и то, да закон у члану 264. став 1. тачка 5. предвиђа могућност изрицања новчане казне послодавцу у износу од 2.000 КМ до 12.000 КМ, ако код закључивања и примјене уговора о раду поступи супротно члану 32. до 36. Закону

У случају да у уговору о раду није назначено вријеме трајања или основ за закључење уговора на одређено вријеме, сходно ставу 2. овог члана, такав уговор се сматра уговор о раду на неодређено вријеме.

#### Члан 34.

(1) Уговор о раду закључује се прије ступања радника на рад.

(2) Ако послодавац са радником не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана сматра се да је радник засновао радни однос на неодређено вријеме даном ступања на рад.

Према ставу 1. овог члана уговор о раду се закључује прије ступања радника на рад, односно вријеме закључења уговора о раду претходи времену ступања радника на рад. Ова два момента (закључивање уговора и ступање на рад) имају различити утицај на међусобна права, обавезе и одговорности из радног односа. Према томе, закључивање уговора о раду означава тренутак заснивање радног односа између радника и послодавца, док ступање

посебном случају отказа (став 8. овог члана). Отказ уговора о раду може да услиједи у било ком тренутку за вријеме трајања пробног рада.

Оно што је битно нагласити да уговор о пробном раду, поред обавезних елемената уговора о раду, мора садржавати и податке о начину спровођења и оцјењивања резултата пробног рада, у складу са општим актом (колективним уговором или правилником о раду).

#### Члан 38.

(1) Радник за вријеме трајања пробног рада има сва права из радног односа, у складу са пословима радног мјеста које обавља за вријеме пробног рада.

(2) Раднику који не задовољи на пословима радног мјеста за вријеме обављања пробног рада, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о пробном раду.

Радник који заснива радни однос са пробним радом има сва права из радног односа, у складу са пословима радног мјеста које обавља за вријеме трајања пробног рада. Из ове одредбе је видљиво да нема било каквих разлика између радника који ради по основу уговора о раду на неодређено или одређено вријеме и радника чије се радне способности путем уговора о пробном раду провјеравају.

У случају да радник за вријеме трајања пробног рада не задовољи на пословима радног мјеста (према ставу 2), наступа раскидни услов и раднику престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором. Радни однос не престаје по сили закона, већ на основу рјешења послодавца.

#### 7. Радни однос на одређено вријеме

#### Члан 39.

(1) У циљу заснивања радног односа чије је трајање унапријед одређено објективним разлозима који су оправдани роком, извршењем тачно одређеног посла или наступањем унапријед одређеног догађаја, послодавац и радник могу закључити уговор о раду на одређено вријеме.

(2) Послодавац и радник могу закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од укупно 24 мјесеца.

(3) Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

(4) Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено вријеме може да се закључи на период дужи од 24 мјесеца:



1) ако је то потребно због замјене привремено одсутног радника, до његовог повратка,

2) за рад на пројекту чије је трајање унапријед одређено, до завршетка пројекта, а најдуже 60 мјесеци и

3) 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.

(5) Ако је уговор о раду на одређено вријеме закључен супротно одредбама овог закона или ако радник остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено вријеме.

(6) Радни однос заснован на одређено вријеме престаје истеком рока одређеног уговором.

Ставом 1. овог члана, предвиђено је да се може закључити уговор о раду на одређено вријеме чије је трајање унапријед одређено објективним разлозима који су оправдани роком (нпр. сезонски послови – послови у угоститељству и хотелијерству, за вријеме зимских или љетних сезона, берба воћа, поврћа), извршењем тачно одређеног посла (нпр. изградња моста, зграде) или наступањем унапријед одређеног догађаја (догађај односно вријеме одржавања догађаја мора бити планирано, те рад који је у функцији тог догађаја може се извршавати на одређено вријеме).

Као и према ранијем законском рјешењу такав уговор се не може закључити на дужи период од двије године без обзира да ли се ради о једном или више узастопних уговора. Међутим, због потреба послодавца предвиђен је изузетак према којем уговор о раду на одређено вријеме може да се закључи на период дужи од 24 мјесеца.

Тај уговор се закључује на период дуже од времена утврђеног у ставу 2. овог члана: ако је то потребно због замјене привремено одсутног радника, до његовог повратка; за рад на пројекту чије је трајање унапријед одређено, до завршетка пројекта, а најдуже 60 мјесеци и 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.

Према одредби става 5. овог члана уговор о раду закључен супротно овој одредби или ако радник остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се уговором о раду на неодређено вријеме. Радни однос заснован на основу уговора о раду на одређено вријеме престаје истеком рока одређеног тим уговором (став 6). Према томе, радници који су закључили уговор на одређено вријеме су изједначени у правима са радницима који су закључили уговор о раду на

неодређено вријеме, уговор се само разликује због ограниченог времена трајања рада код уговора о раду на одређено вријеме.

Због ограниченог времена трајања и разлога за закључивање уговора о раду на одређено вријеме, унапријед се зна када престаје радни однос. Закон о раду пружа одговарајућу заштиту од злоупотребе коришћења узастопних уговора о рад на одређено вријеме. Закључивање уговора о раду на одређено вријеме повезано је с неким објективним разлогом што цијени сам послодавац и зависи од саме дјелатности и тренутних потреба процеса рада. За разлику од ранијег законског рјешења не прописују се од стране законодавца услови под којима се може закључити уговор на одређено вријеме до 24 мјесеца већ само изузеци ако се уговор закључује на дуже вријеме као што је предвиђено у ставу 4. овог члана.

Због процеса транзиције и промјена друштвено-економских односа у Републици Српској и Босни и Херцеговини и приватизације државног капитала која још траје, било је неопходно прецизно уредити питање закључивања уговора о раду и запошљавања радника на одређено вријеме и спријечити злоупотребе таквог запошљавања. Злоупотреба је присутна у пракси нарочито код несавјесних послодаваца који користе уговоре на одређено вријеме, иако имају потребе за запошљавањем радника на неодређено вријеме.

Ако радник заснује радни однос на одређено вријеме ван случајева утврђених законом на сталним пословима који су предвиђени правилником о организацији и систематизацији, има право да код суда доказује постојање радног односа на неодређено вријеме покретањем радног спора. Покретање радног спора ради утврђивања постојања радног односа на неодређено вријеме заснива се на чињеници да се радни однос у правилу заснива на неодређено вријеме, а на одређено вријеме само у изузетним случајевима утврђеним Законом. У овом случају се не ради о прерастању радног односа на одређено радно вријеме у радни однос на неодређено вријеме утврђеног чланом 39. став 5. Закона о раду, већ о постојању радног односа на неодређено вријеме.

Случајеви заснивања радног односа на одређено вријеме су изузеци од правила да се радни однос заснива на неодређено време, па се морају уско тумачити. Њиховим уским тумачењем се закључује да ако радник заснује радни однос на одређено вријеме у супротности са законским могућностима и када је то допуштено, влада правило – а правило каже да постоји радни однос на неодређено време.

## 8. Радни однос за обављање послова са посебним условима рада

### Члан 40.

(1) Уговор о раду може да се закључи за послове за које су