

Predmet: Mogući problemi primjene člana 25 Zakona o radu

22. decembra ističe najveći broj ugovora o radu na određeno vrijeme, koji su zaključeni nakon stupanja na snagu posljednjih izmjena Zakona o radu (22.12.2011.godine). Budući da smo svakodnevno u kontaktu sa našim članovima koji traže savjete i sugestije kako da, u skladu sa zakonom, postupe nakon isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, smatrali smo svrsishodnim na ovaj način ukazati na sledeće:

I Članom 25 Zakona o radu propisano je sledeće:

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme, radi obavljanja poslova čije je trajanje iz objektivnih razloga unaprijed određeno ili je uslovljeno nastupanjem okolnosti ili događaja koji se nijesu mogli predvidjeti.
- (2) Poslodavac, sa istim zaposlenim, ne može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1 ovog člana, ukoliko je njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima, duže od 24 meseca.
- (3) Prekid kraći od 60 dana ne smatra se prekidom u smislu stava 2 ovog člana.
- (4) Izuzetno od stava 2 ovog člana, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati i duže od 24 meseca, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog zaposlenog, obavljanja sezonskih poslova ili rada na određenom projektu do okončanja tog projekta, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (5) Zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada dok ugovor traje, kao i zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

II Shodno citiranim odredbama Zakona, istekom 24 meseca rada na određeno vrijeme, po jednom ili više kontinuiranih ugovora, poslodavac ima sledeće mogućnosti:

1. Da na osnovu analize svog poslovanja sagleda potreban broj izvršilaca (zaposlenih) i u narednom periodu donese odluku da li će i sa kolikim brojem zaposlenih na određeno vrijeme zaključiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
2. Da u slučaju da ne postoji mogućnost zaključenja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, obavijesti zaposlenog da istekom ugovora na određeno prestaje njegov radni angažman kod tog poslodavca, te da, uz isplatu svih zarada i drugih potraživanja sa danom isteka ugovora, vrati zaposlenom uredno zaključenu radnu knjižicu.

III Od izuzetnog je značaja da poslodavac blagovremeno, dakle sa danom isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, postupi na jedan od gore navedenih načina i ispoštuje zakonske norme, jer u suprotnom podliježe prekršajnoj odgovornosti koja sa sobom povlači ne samo novčane kazne u rasponu od 500,00 € do 20.000,00 € (član 172 stav1 tačka 6 i 7), već i obaveznu transformaciju ugovora o radu na određeno u ugovor o radu na neodređeno vrijeme (član 26).

Važno je napomenuti da ukoliko se poslodavac opredijeli da zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a naknadno dođe do ekonomskih problema u poslovanju (problem likvidnosti ili smanjenja obima poslovanja) ili tehničko-tehnoloških ili restrukturalnih promjena usljed kojih je prestala potreba za radom zaposlenih, poslodavac može otkazati ugovor o radu uz isplatu otpremnina u iznosu od 1/3 zarade za svaku godinu radnog staža kod tog poslodavca (član 94 Zakona) i otkaznim rokom od 30 dana (član 144).

IV Zakonski minimum za isplatu otpremnine iznosi tri prosječne zarade zaposlenog ili, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog – tri prosječne zarade u Crnoj Gori za polugodište koje prethodi

otkazu ugovora o radu. To znači da minimalna otpremnina u iznosu od tri prosječne zarade zaposlenog (ili na nivou CG), u stvari “pokriva” staž do 9 godina rada kod tog poslodavca, a za svaku narednu godinu staža kod istog poslodavca otpremnina se uvećava za 1/3 zarade (npr.18 godina rada kod istog poslodavca – otpremnina u iznosu 6 zarada itd).

V Dakle, po isteku 24 mjeseca rada na određeno vrijeme, poslodavac nije u mogućnosti da sa istim zaposlenim zaključi novi ugovor o radu na određeno, te se mora opredijeliti za jednu od dvije navedene zakonske mogućnosti. Međutim, ukoliko postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca, nakon prestanka radnog odnosa, poslodavac može sa agencijom za privremeno ustupanje zaposlenih potpisati sporazum o ustupanju zaposlenih i na taj način tog zaposlenog angažovati preko agencije. Ovaj postupak je u potpunosti u skladu sa Zakonom o radu, koji detaljno uređuje navedeni postupak odredbama člana 43a, 43b, 43c, 43d, 43e, 43f i 43g. Međutim, ovaj postupak sa sobom nosi i izvjesno uvećani trošak iskazan kroz proviziju agencije, što je predmet dogovora i sporazuma između agencije i poslodavca.

VI Budući da se sve naprijed navedeno odnosi na ugovore na određeno vrijeme zaključene nakon 22.12.2011.godine, ovim putem želimo da ukažemo i na tretman ugovora koji su zaključeni na određeno vrijeme primjenom člana 25 osnovnog teksta Zakona o radu.

Dakle, radi se o situacijama kada je ugovor na određeno vrijeme zaključen prije stupanja na snagu odredbi kojima je ograničeno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme na 24 mjeseca, a “zalaze” i u vrijeme primjene izmijenjenog člana 25. Tada treba poštovati vrijeme (kao element ugovora o radu) koje je određeno ugovorom o radu.

Primjera radi navodimo sledeće situacije:

- prije 22.12.2011.godine zaključen je ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju od 5 godina;
- prije 22.12.2011.godine zaključen je ugovor o radu radi zamjene privremeno odsutnog zaposlenog (procjena je, a i često se dešava, da se privremeno odsutni zaposleni ne vrati do 22.12.2013. godine).

U navedenim slučajevima treba poštovati vrijeme određeno po svojevremeno zaključenom ugovoru. Riječju, u navedenim slučajevima se primjenjuju odredbe ranijeg člana 25 Zakona o radu (“Sl.list CG” br. 43/08), kao propisa koji je bio na snazi u vrijeme zaključenja ugovora o radu.

Nadamo se da smo navedenim sugestijama otklonili eventualne dileme u vezi primjene predmetnog člana Zakona, te još jednom potenciramo važnost opredjeljenja za neku od navedenih zakonskih mogućnosti, kako bi se izbjegle negativne konsekvence.

Takođe, podsjećamo da je ovom prilikom obrađena odredba samo jedna od normi u važećem zakonu koje je UPCG problematizovala kroz pokrenutu inicijativu za izmjenu Zakona o radu. U proteklom periodu smo, kroz neposrednu analizu zakona i stalne kontakte sa članstvom, prepoznali brojne probleme u njegovoj primjeni, na čijem otklanjanju ćemo insistirati u narednom periodu.

U tom smislu je dobrodošla svaka vaša sugestija, jer zajedno možemo snažnije uticati na poboljšanje uslova poslovanja.

Generalni sekretarijat UPCG