



Упоредни приказ по земљама региона о трајању радног односа на одређено време, трајању уступања запослених преко агенција за привремено запошљавање и ограничења броја уступљених запослених

Ограничења у погледу броја уступљених радника код послодавца корисника

У Црној Гори, Законом о раду којим је регулисан и рад агенција за привремено запошљавање (чланови од 43а до 43г), **не постоји ограничење** у погледу броја уступљених радника у односу на укупан број радника код послодавца корисника.

Република Српска нема посебан пропис којим регулише рад агенција за привремено запошљавање али у актуелном Закону о раду **не прописује такво ограничење**.

Када су у питању ограничења у вези са бројем уступљених радника послодавцу кориснику од стране агенције за привремено запошљавање, у Републици Хрватској **не постоји такво ограничење**.

Федерација Босне и Херцеговине нема закон о агенцијском запошљавању, али има Уредбу Владе која регулише то питање. Међутим, ни према Уредби, а ни према Закону о раду, нису прописана **никаква ограничења** у погледу броја уступљених запослених.

У Републици Македонији **не постоји ограничење** у погледу броја уступљених запослених.

У Словенији једино постоји ограничење броја радника који могу бити упућени у корисничко предузеће и тај број не може бити већи од 25%, али се он не примењује на мала предузећа.

Трајање Уговора о раду на одређено време и трајање уступања запосленог

Република Македонија

Према Закону о раду Републике Македоније **уговор о раду на одређено време** за исте послове може да се закључи са прекидом или без прекида **на период од 5 година**.

Република Хрватска

Рад агенција за привремено запошљавање уређен је Законом о раду, којим је у члану 48. који се односи на ограничење времена уступања предвиђено да послодавац корисник може да користи рад истог уступљеног радника за обављање истих послова за непрекидно раздобље **најдуже до три године**, односно и дуже због замене привремено одсутног радника или када је због других објективних разлога допуштено колективним уговором (при томе се прекид краћи од два месеца не сматра прекидом раздобља од три године). Дакле, према хрватском решењу, **уколико би дошло до прекида дужег од два месеца у оквиру рока од три године, послодавац корисник могао би више пута да користи рад истог уступљеног запосленог било преко исте било преко различитих агенција, јер од таквог прекида тече нови рок од три године за истог запосленог на истим пословима код истог послодавца корисника.**

У погледу дужине рада на одређено време, Законом о раду Републике Хрватске, чланом 12. став 3. је предвиђено да се узастопни уговори о раду на одређено време (за „стандардне“ раднике, а не оне уступљене преко агенција), могу склопити само под одређеним околностима уз опште ограничење које се односи на укупно трајање свих узастопних уговора о раду на одређено време, укључујући и први уговор о раду, а које не сме бити непрекинуто дуже од три године. Истим чланом ставом 4. је посебно прописано да се то ограничење **не односи на први уговор о раду на одређено време**, што значи да се он може закључити на период дужи од три године (нпр. 4 године). Дакле, уколико се не ради о узастопним уговорима о раду не само о једном уговору о раду на одређено време не постоји ограничење у погледу његовог трајања.

Република Српска

У Републици Српској још увек није донет посебан закон који регулише уступање радника преко агенција за привремено запошљавање, а ни у Закону о раду није посебно регулисан овај институт. Радни однос на одређено време регулисан је чланом 39. Закона о раду. Он може да се закључи у одређеним случајевима прописаним законом за период који са прекидом или без прекида не може бити дужи од 24 месеца, било да се у овом тог периода закључује један или више уговора. Изузетно уговор о раду на одређено време може да се закључи на период и дужи од 24 месеца (ако је то потребно због замене привремено одсутног радника до његовог повратка. за рад на пројекту чије је трајање унапред одређено, до завршетка пројекта, а најдуже 60 месеци и са незапосленим лицем 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.

Федерација Босне и Херцеговине

Према Закону о раду Федерације Босне и Херцеговин (члан 22.), уговор о раду на одређено време може да се закључи на период до **три године**. Али те три године треба схватити условно, јер се он фактички може продужавати под одређеним условима. Уколико радник са истим послодавцем обнови изричито или прећутно уговор о раду на одређене време односно са истим послодавцем изричито или прећутно закључи узастопне уговоре о раду на период дужи од три године **без прекида**, такав уговор ће се сматрати уговор о раду на неодређено време - члан 22 став 4. Прекидом уговора о раду не сматрају се прекиди временског периода до 60 дана између уговора о раду са истим послодавцем. Одатле произилази **да прекидом од већ 61 дана тече нови рок од три**

године тако да исти запослени може код истог послодавца да ради у дужем временском периоду са прекидима од најмање 61 дана.

Црна Гора

Када је у питању трајање уговора о раду на одређено време у Нацрту новог закона о раду, постигнута је сагласност свих кључних актера да се то време продужи **на 36 месеци** у односу на ранијих 24 месеца.

Црна Гора тренутно нема посебан пропис о раду агенција за запошљавање, већ је та материја уређена Законом о раду којим су агенције су уведене 2011. године. Трајање уступања запосленог послодавцу кориснику може да износи најдуже 24 месеца, односно такав споразум између агенције и послодавца корисника не може се потписати уколико је запослени код истог послодавца - корисника већ био ангажован по основу споразума о уступању у периоду од 24 месеца, запослени је код тог истог послодавца корисника већ био у радном односу у периоду од 24 месеца и у случају да је послодавац корисник оснивач или има удео у власништву агенције.

Из свега наведеног произилази да актуелни текст Нацрта закона о агенцијском запошљавању у Републици Србији има најригорознија решења од свих земаља у региону и зато сматрамо да када би исти био усвојен у таквој верзији, могао би да спречи нове инвестиције, што би онемогућило и креирање нових радних места и повећање запослености.

На крају истичемо и то Директива 2008/104/ЕЗ Европског парламента и већа не предвиђа ограничење броја запослених уступљених преко агенција за привремено запошљавање послодавцу кориснику. Таква ограничења нису предвиђена ни Конвенцијом 181 Међународне организације рада, коју је наша земља ратификовала, а сматрамо да се оваквим ограничењима задире у начело слободе предузетништва прокламовано нашим Уставом.