

Jasmin Muratagić*

**Analiza člana 19 Zakona o radu FBiH u odnosu na
Direktivu Vijeća Europske unije 1999/70/EC o
Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme**

Sadržaj

1. Uvod
2. Pojam prava na rad
3. Direktiva 1999/70/EC o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme
4. Pravni okvir radnog zakonodavstva BiH - uvid
 - 4.1. Pravni okvir radnog zakonodavstva Federacije Bosne i Hercegovine - uvid
5. Član 19 Zakona o radu FBiH – analiza zakonske koncepcije
 - 5.1. Slabosti zakonske koncepcije člana 19 Zakona o radu
 - 5.2. Zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme u Republici Srpskoj – usporedno zakonsko rješenje
6. Usklađenost člana 19 Zakona o radu FBiH sa Direktivom 1999/70/EC
7. Zaključak

1. Uvod

U današnjim uslovima tržišnog privređivanja sve češće se sklapaju ugovori o radu na određeno vrijeme. Njihova primjena u praksi je česta, čak i u onim pravnim sistemima koji postavljaju stroge pravne okvire za njihovu primjenu.¹ Važno je naglasiti da je ovakva pojava u suprotnosti sa savremenim shvaćanjima o socijalnoj sigurnosti radnika, utemeljenim u univerzalnim međunarodnim dokumentima. Međutim, ovaj trend je prisutan u gotovo svim pravnim sistemima unutar Europske unije, a Bosna i Hercegovina u tom pogledu nije izuzetak.

Parafiranjem Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju, Bosna i Hercegovina je, deklarativno, preuzela obavezu da svoje pravne propise uskladi sa propisima Europske unije, a samim tim i propise koji normiraju oblast rada. Relevantni pravni okvir, u sklopu pravne stečevine Europske unije, koji tretira zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme, a koji je predmet ove

* Autor je diplomirani pravnik.

¹ B. Buklijaš, *Ugovor o radu na određeno vrijeme kao atipičan ugovor*, Zbornik pravnog fakulteta u Zagrebu, Zagreb 2006, s. 119.

analize, je *Direktiva Vijeća Europske unije 1999/70/EC o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme*.

Kada je riječ o zasnivanju radnog odnosa zaključenjem ugovora o radu, u Federaciji Bosne i Hercegovine su uspostavljena dva osnovna kriterija u pogledu njegovog trajanja:

1. *radni odnos na neodređeno vrijeme (ugovor o radu na neodređeno vrijeme)*,
2. *radni odnos na određeno vrijeme (ugovor o radu na određeno vrijeme)*.

Radni odnos na neodređeno vrijeme, a u korelaciji sa *pravom na rad*, predstavlja pravni standard i okvir za obezbjeđivanje dugotrajnije egzistencije zaposlenika, te kao takav pruža najbolju zaštitu zaposlenicima.² S druge strane, radni odnos na određeno vrijeme je izuzetak.

Zakonom o radu FBiH radni odnos na određeno vrijeme nije predviđen kao izuzetak. Time je poslodavcu data sloboda i mogućnost izbora, u pogledu uslova i slučajeva zasnivanja radnog odnosa zaključenjem ugovora o radu na određeno vrijeme, za poslove stalnog karaktera, kao i prilikom zaključenja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme između istog poslodavca i istog zaposlenika.

Članom 19 Zakona o radu FBiH propisana je samo maksimalna dužina trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, te predviđena presumpcija kada se ima smatrati da se ugovor o radu na određeno vrijeme transformisao u ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Zakon o radu FBiH ne tretira uslove zaključenja, razloge zaključenja, vrstu i prirodu poslova za koje se može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme, niti mogući maksimalni broj zaključenja takvog ugovora, kao što to predviđa Direktiva 1999/70/EC. Postavlja se pitanje da li koncepcija i formulacija člana 19 Zakona o radu FBiH u konačnici devalvira pravni standard³ u pogledu principa zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme, odnosno radnog odnosa uopšte? U kojoj mjeri takva zakonska odredba dozvoljava zaključenje neograničenog broja tzv. uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme između istog poslodavca i istog zaposlenika za isti posao, te da li to predstavlja zloupotrebu ugovora o radu na određeno vrijeme i diskriminaciju samog *prava na rad*?

U nastavku će se ispitati pojam *prava na rad* utemeljen univerzalnim dokumentima, analizirati će se pravni okvir Federacije Bosne i Hercegovine u oblasti rada sa fokusom na zasnivanje radnog odnosa zaključenjem ugovora o radu na određeno vrijeme u skladu sa članom 19 Zakona o radu FBiH, dok će zakonska regulativa Republike Srpske biti razmatrana radi usporedbe drukčijih zakonskih rješenja. U analizi će biti obrađeni principi, uslovi i cilj zaključenja ugovora o radu na određeno vrijeme u Federaciji BiH, te slabosti domaćeg zakonskog rješenja. Konačno, ispitati će se usklađenost člana 19 Zakona o radu FBiH sa Direktivom Vijeća Europske unije 1999/70/EC i predložiće se drukčija rješenja s obzirom na potrebu sprečavanja zloupotreba.

2. Pojam prava na rad

Rad je jedna od centralnih ljudskih vrijednosti koja ima odlučujuću ulogu u procesu formiranja i razvoja čovjeka.⁴ U širem smislu uspostava, pravednih standarda na radu i u vezi sa radom,

² Više S. Dedić/J. Gradašević-Sijerčić, *Radno pravo*, Sarajevo 2005, ss. 185-188 i 230.

³ Radni odnos se u pravilu zasniva na vrijeme čije trajanje nije unaprijed određeno – radni odnos na neodređeno vrijeme. Više P. Jovanović, *Radno pravo*, Beograd 2000, s. 209; Dedić/Gradašević-Sijerčić (bilj. 2), s. 230.

⁴ *Ibid*, s. 40.

dostojanstvenog rada, rada bez bilo kojeg oblika diskriminacije i izrabljivanja, u konačnici dovode do sigurnosti i stabilnosti cjelokupnog društva. Opći i trajni mir može se uspostaviti samo ako se temelji na socijalnoj pravdi.⁵ Razvitak načela *pravo na rad*, kao i radnog prava kao zasebne grane prava, u velikoj mjeri je prožeta tendencijom da se uspostavi i ostvari relativna stalnost zaposlenja, a pri tome i primjereni uslovi rada.⁶ Imajući u vidu značaj, na ovim načelima uspostavljenog *prava na rad*, principa rada utemeljenim univerzalnim dokumentima, te uticaja rada na pojedinca i na širu zajednicu, *pravo na rad* zasigurno predstavlja jedno od temeljnih ljudskih prava. Svaki pojedinac ima pravo na rad, slobodan izbor zaposlenja, pravedne i primjerene uslove rada i zaštitu od nezaposlenosti.⁷ U skladu s navedenim posljedicama ovakvog shvatanja pojma *prava na rad* jeste radni odnos na neodređeno vrijeme kao redovan i glavni izvor sredstava za egzistenciju zaposlenika.⁸

Međutim, značenje pojma *pravo na rad* ne podrazumijeva nužno i garanciju rada onome koji traži zaposlenje, odnosno ne utemeljuje jamstvo na rad. U svakoj državi postoje nezaposlene osobe i svaka država se u većoj ili manjoj mjeri suočava sa problemom nezaposlenosti radno sposobnih pojedinaca. *Pravo na rad* treba da generira uspostavu sistema i pravnog okvira kojeg su nacionalna zakonodavstva dužna uspostaviti radi omogućavanja slobodnog izbora zanimanja, pune zaposlenosti, pristupa besplatnim službama za zapošljavanje, profesionalnu orijentaciju i profesionalno obrazovanje⁹, kao i mogućnost ostvarivanja dugotrajne egzistencije svakog zaposlenika, a sve s ciljem ostvarenja minimuma tog prava u skladu sa međunarodnim standardima rada utemeljenim u univerzalnim dokumentima. Međunarodni standardi rada predstavljaju osnov za uspostavu principa i mehanizama dostojanstvenog rada, međunarodnog pravnog okvira za pravednu i stabilnu ekonomsku globalizaciju, sredstava za poboljšanje ekonomske učinkovitosti i smanjenje siromaštva. Takvi standardi radnog prava su minimum prava koje svaka država pojedinačno treba da obezbijedi u oblasti rada i radnih odnosa. „Međunarodni standardi rada su objektivni pokazatelj razvoja i usklađenosti nacionalnih zakonodavstava sa međunarodnim izvorima prava, te sadrže minimum prava izražen u normama državnih propisa. Kroz njih se izražavaju osnovni pogledi i osnovni ciljevi izgradnje i razvoja radnog prava“¹⁰, kao i uređenja radnopravnih odnosa između poslodavca i zaposlenika.

3. Direktiva 1999/70/EC o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme

Radni odnos na određeno vrijeme je u porastu u Evropskoj uniji. Najveća zastupljenost radnog odnosa na određeno vrijeme jeste među radno sposobnim pojedincima sa nižim stepenom obrazovanja, kao i među mladm populacijom. Na temelju st. 2 čl. 139 Ugovora o Evropskoj zajednici¹¹, Direktivom Vijeća Europske unije 1999/70/EC¹² (Direktiva) od 26. juna 1999.

⁵ Preambula Ustava međunarodne organizacije rada iz 1919.

⁶ Više Buklijaš (bilj. 1), s. 117-136.

⁷ Čl. 23. Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima, A/RES/217, 10. 12. 1948, dostupno na:

https://www.google.ba/search?q=A%2FRES%2F217&oq=A%2FRES%2F217&aqs=chrome..69i57j69i58&sourceid=chrome&es_sm=122&ie=UTF-8.

⁸ P. P. Jovanović, *Radno pravo*, Beograd 2000, s. 209.

⁹ L. Samuel, *Fundamental social rights*, Case law of the European Social Charter, Strasbourg 2002, s. 13.

¹⁰ M. Učur, *Zaštita osobe u radnom odnosu – od načela do realizacije*, Rijeka 2008, s. 3.

¹¹ Ugovor o uspostavljanju Europske Zajednice, Sl. 1. EU C325, dostupno na: http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012_en.pdf

godine potvrđen je i implementiran Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme (Okvirni sporazum), kojeg su 18. marta 1999. godine sklopili socijalni partneri.¹³ Direktiva je donesena usljed potrebe usklađivanja obima prava i obaveza, kao i jednakog tretmana zaposlenika u radnom odnosu na neodređeno i određeno vrijeme, na teritoriji zemalja članica Evropske unije, s obzirom da u zemljama članicama zaposlenici nisu uživali jednak obim prava i obaveza. U preambuli Direktive, navodi se tačka 7. *Povelje Europske zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika*¹⁴ koja propisuje da „ostvarivanje unutarnjeg tržišta mora voditi do poboljšanja u uvjetima života i rada radnika u Europskoj zajednici, „ s ciljem povećanja rasta intenziteta zapošljavanja (...) na način koji zadovoljava želje poslodavaca i zahtjeve tržišnog natjecanja“¹⁵. Taj proces mora biti rezultat prilagodbe ovih uvjeta uz stalna poboljšanja, što se posebice odnosi na oblike zaposlenja različite od ugovora na neodređeno vrijeme, poput ugovora na određeno vrijeme, rada s nepunim radnim vremenom, povremenog rada i sezonskog rada“¹⁶. Principi i načela Direktive i Okvirnog sporazuma se direktno primjenjuju na teritoriji država članica Evropske unije. Također, principi i načela se primjenjuju i na zaposlenike koji nisu državljani neke od zemalja članica, a svoj rad obavljaju na teritoriji Evropske unije, čime je uspostavljen i personalni princip primjene.

Okvirnim sporazumom socijalnih partnera primijećeno je da je *zaključivanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme pravilo i opći oblik zasnivanja radnog odnosa*.¹⁷ Kao takav, ugovor o radu na neodređeno vrijeme, predstavlja osnovni okvir za postizanje dugotrajnije egzistencije zaposlenika.¹⁸ Stranke u sporazumu također primjećuju da ugovori o radu na određeno vrijeme, u određenim situacijama i pod određenim uslovima, ispunjavaju potrebu poslodavaca za takvom vrstom rada, odnosno opravdavaju zaključenje ugovora o radu na određeno vrijeme. U smislu ovoga Okvirnog sporazuma, izraz „zaposlenik na određeno vrijeme“ označava osobu koja zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme pod posebnim uslovima i u kojemu je prestanak ugovora o radu određen objektivnim uslovima, poput nastupanja određenog datuma, izvršenja određenih zadataka ili nastupanja određenog događaja. Potpisivanjem Okvirnog sporazuma socijalni partneri nastoje uspostaviti okvir za poboljšanje kvalitete rada na određeno vrijeme osiguravanjem primjene načela nediskriminacije i uspostavljanje okvira kojim bi se spriječila zloupotreba prava nastala zaključenjem uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.¹⁹ U pogledu uvjeta zaposlenja, sa zaposlenicima na određeno vrijeme ne postupa se nepovoljnije nego s radnicima na neodređeno vrijeme samo zato što imaju ugovor o radu ili radni

¹² Direktiva Vijeća Europske unije 1999/70/EC o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme, Sl. l. EU L175, 10. 09. 1999, dostupno na: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2008-01874-E.pdf>.

¹³ Europska konfederacija sindikata (ETUC), Europski centar preduzeća u javnom vlasništvu ili od opšteg interesa (CEEP) i Udruženje poslodavaca i industrijskih konfederacija Europe (UNICE).

¹⁴ Povelja Europske zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika, Strasbourg 09. 12. 1989.

¹⁵ St. 5 preambule Direktive 1999/70/EC.

¹⁶ Tač. 7 Povelje Europske zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika.

¹⁷ Naglasio autor.

¹⁸ Čl. 2 Sporazuma: Države članice, nakon konzultacija sa socijalnim partnerima, i/ili socijalni partneri mogu urediti da se ovaj sporazum ne primjenjuje na:

(a) odnose početnog stručnog osposobljavanja;

(b) ugovore o radu i radne odnose koji su sklopljeni u okviru posebnih programa javnih obrazovanja ili osposobljavanja s javnom podrškom, programa integracije ili stručne prekvalifikacije.

¹⁹ Čl. 2 Sporazuma o radu na određeno vrijeme (bilj. 12), dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31999L0070&from=HR>.

odnos na određeno vrijeme, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima.²⁰ Ovim se uspostavljaju opšta načela i minimalni uslovi potrebni za zaključenje ugovora o radu na određeno vrijeme. Države članice Evropske unije dužne su donijeti zakone, odredbe i upravne propise potrebne za usklađenje s Direktivom i principima Okvirnog sporazuma ili osigurati sporazumno usvajanje potrebnih mjera od strane poslodavaca i zaposlenika, s tim da su države članice dužne poduzeti sve potrebne mjere kako bi u svako doba mogle garantovati rezultate propisane Direktivom i Okvirnim sporazumom²¹.

Kako bi se spriječila diskriminacija i kršenje prava zbog nejednakog tretmana zaposlenika na neodređeno i određeno vrijeme, te zaključivanje uzastopnih ugovora o radu između istog poslodavca i zaposlenika za isti posao, zakonodavci država članica Evropske unije moraju uspostaviti jednu ili više mjera predviđenih Okvirnim sporazumom:

1. *objektivne razloge koji bi opravdali ponovno zaključenje ugovora o radu na određeno vrijeme između istog poslodavca i istog zaposlenika za isti posao,*
2. *maksimalnu dužinu trajanja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme,*
3. *maksimalno dozvoljeni broj zaključenja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme između istog poslodavca i istog zaposlenika za isti posao*²².

Okvirnim sporazumom su, dakle, uspostavljeni minimalni uslovi koje zakonodavci država članica Evropske unije moraju osigurati s ciljem sprečavanja diskriminacije i obezbjeđivanja jednakog tretmana svih zaposlenika. Osnovna namjera Okvirnog sporazuma jeste ograničiti zapošljavanje na određeno vrijeme samo na pojedine sektore, zanimanja ili obavljanje određenih poslova, te spriječiti zloupotrebu uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme između istog poslodavca i istog zaposlenika za isti posao. Samo pod takvim uslovima, ugovori o radu na određeno vrijeme se imaju smatrati opravdanim načinom i oblikom zapošljavanja koji istovremeno može odgovoriti potrebama zaposlenika i poslodavaca.²³ Sloboda poslodavca u pogledu izbora i mogućnosti zaključenja ugovora o radu na određeno vrijeme, u odnosu na ugovor o radu na neodređeno vrijeme, mora biti svedena na minimum, osim u onim slučajevima kada postoje opravdane potrebe i objektivni razlozi za zaključenje takvog ugovora. Takvi objektivni razlozi i potrebe bi mogli biti, između ostalog i, povećanje obima posla, potreba obavljanja sezonskih poslova, zamjena privremeno odsutnog zaposlenika.

4. Pravni okvir radnog zakonodavstva BiH - uvid

Radno zakonodavstvo Bosne i Hercegovine čine propisi koji se donose i primjenjuju na teritoriji Federacije BiH, Republike Srpske i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine.²⁴ Naredna poglavlja će tretirati principe, uslove i slabosti zakonskog rješenja u vezi sa zaključenjem ugovora o radu na određeno vrijeme u Federaciji Bosne i Hercegovine. Zakonska regulativa Republike Srpske, po ovom pitanju, će biti tretirana s ciljem usporedbe i primjera drukčijih zakonskih rješenja.

²⁰ Čl. 4 Sporazuma o radu na određeno vrijeme (bilj. 12), u prilogu Direktive 1999/70/EC.

²¹ Čl. 2 Direktive Vijeća Evropske unije o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme (bilj. 12).

²² Čl. 5 Sporazuma o radnom odnosu na određeno vrijeme (bilj. 12), u prilogu Direktive 1999/70/EC.

²³ Više M. Kasunić Peris, *Ugovor o radu na određeno vrijeme u presudama Evropskog suda pravde i implikacije na hrvatsko radno zakonodavstvo*, Radno pravo stručni časopis, Zagreb 2009, ss. 8-10.

²⁴ Više Dedić/Gradašević-Sijerčić (bilj. 2), s. 176.

4.1. Pravni okvir radnog zakonodavstva Federacije Bosne i Hercegovine – uvid

U Federaciji BiH, propisi iz oblasti radnog zakonodavstva obuhvaćaju:

1. Zakon o radu Federacije BiH²⁵
2. Opći kolektivni ugovor za teritoriju Federacije BiH²⁶
3. Zakon o vijeću uposlenika²⁷
4. Zakon o štrajku²⁸
5. Zakon o zapošljavanju stranaca²⁹
6. Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba³⁰
7. Zakon o zaštiti na radu³¹

Analiza će tretirati samo Zakon o radu FBiH s akcentom na član 19 Zakona - zaključenje ugovora o radu na određeno vrijeme.

5. Član 19 Zakona o radu FBiH – analiza zakonske koncepcije

Zakonom o radu FBiH (Zakon o radu FBiH) uređuje se zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, prestanak ugovora o radu..., i druga pitanja iz radnog odnosa.³² Članom 2 Zakona o radu FBiH zakonodavac je propisao da se radni odnos zasniva zaključenjem ugovora o radu u pisanoj formi. Važno za istaći je da se zaključenjem ugovora o radu zasniva radni odnos koji obuhvaća širi krug prava i obaveza nego što je to navedeno u samim odredbama ugovora o radu, te se tako zasniva radni odnos između poslodavca i zaposlenika pojedinca³³. Dakle, ugovor o radu je jedini pravni osnov zasnivanja radnog odnosa i sticanja prava i obaveza koja proizlaze iz radnog odnosa. Ispunjenje tih prava i obaveza, za poslodavca i zaposlenika, predstavlja suštinu tog radnog odnosa.

Opštim odredbama Zakona o radu FBiH uspostavljen je jednak tretman i obim prava i obaveza zaposlenika na neodređeno i određeno vrijeme. Po tom pitanju zakonodavac ne pravi razliku između ove dvije kategorije zaposlenika, osim po pitanju onih prava i obaveza čije sticanje, odnosno ostvarenje, zavisi od dužine vremena koje zaposlenik provede na radu kod poslodavca. Članom 19 Zakona o radu FBiH predviđeno je zaključenje ugovora o radu na neodređeno i na određeno vrijeme, propisana je maksimalna dužina trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, te su predviđeni uslovi i slučajevi kada se ugovor o radu na određeno vrijeme ima smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.³⁴

²⁵ Zakon o radu FBiH, Sl. nov. FBiH 43/99, 32/00, 29/03. Zakon je stupio na snagu 05. 11. 1999. Do sada je mijenjan i dopunjavao dva puta i to 2000. i 2003. Prečišćena verzija dostupna na: https://advokat-prnjavorac.com/zakoni/Zakon_o_radu_FBiH.pdf.

²⁶ Opšti kolektivni ugovor za teritoriju FBiH, Sl. nov. FBiH 54/05.

²⁷ Zakon o vijeću uposlenika, Sl. nov. FBiH 38/04.

²⁸ Zakon o štrajku, Sl. nov. FBiH 14/00.

²⁹ Zakon o zapošljavanju stranaca, Sl. nov. FBiH 8/99.

³⁰ Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba, Sl. nov. FBiH 55/00, 41/01, 22/05, 09/08.

³¹ Zakon o zaštiti na radu, Sl. l. SR BiH 22/90.

³² Čl. 1 Zakona o radu FBiH (bilj. 25).

³³ I. Grgurev, *Ugovor o radu*, Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, Zagreb 2007, ss. 1-47.

³⁴ Čl. 19 Zakona o radu FBiH (bilj. 25): st. 1 čl. 19: Ugovor o radu se zaključuje: na neodređeno vrijeme i na određeno vrijeme. St. 2 čl. 19: Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja, smatrat će se ugovorom o

Analizom člana 19 Zakona o FBiH jasno je da, ovakvim zakonskim rješenjem, zakonodavac FBiH uspostavlja drukčiji radnopravni standard u odnosu na standard uspostavljen univerzalnim međunarodnim dokumentima, a i samom Direktivom 1999/70/EC, prema kojem je zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme opšte pravilo. Poslodavac, tako, može da, po slobodnom izboru, ponudi zaključenje ugovora o radu na neodređeno ili određeno vrijeme. Time mu je data potpuna sloboda u pogledu uslova i slučajeva pod kojima se može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme, kao i u pogledu poslova radnog mjesta.³⁵ Ugovor o radu na određeno vrijeme, kao atipični oblik ugovora,³⁶ nije predviđen kao izuzetak i za njegovo zaključenje nije potrebno prethodno ispunjenje posebnih uslova, kao što je to predviđeno u većini nacionalnih zakonodavstava zemalja članica Europske unije.³⁷ Mora se istaći da ovakva fleksibilizacija pravnih propisa, omogućava poslodavcima da budu prilagodljiviji i da se lakše nose sa izmijenjenim uslovima poslovanja, s ciljem brzog i učinkovitog odgovora zahtjevima tržišta rada. U slučajevima povećanog obima posla ili uključivanja zaposlenika u kratkoročne projekte, poslodavac može brzo reagovati i odgovoriti potrebama sopstvene poslovne politike i zahtjevima tržišta rada, uz istovremeno uštedu troškova otpuštanja radnika. Međutim, ovakva fleksibilizacija pravnih propisa mora voditi računa i o socijalnoj sigurnosti zaposlenih i njihovih porodica³⁸ te stabilnosti radnih odnosa uopšte i kao takva ne bi smjela dovesti do zloupotreba.

Zakonodavac FBiH je, nepropisivanjem uslova i slučajeva u kojima se ugovor o radu na određeno vrijeme može sklopiti, otvorio mjesta zloupotrebama ovog instituta. Ugovori o radu na određeno vrijeme, a posebno uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme, postali su izvorom nesigurnosti i nestabilnosti radnih odnosa i izvorom mnogih zloupotreba u Federaciji BiH. Radni odnosi sa unaprijed određenim kratkim vremenom trajanja, a za poslove koji su stalnog karaktera, uz mogućnost eventualnog produženja, pored svih intervencija vlasti u ovom području, nesumnjivo čine radnike slabijom stranom u radnopravnom odnosu i stvaraju uslove za njihovo još veće iskorištavanje od poslodavca³⁹. Najčešći oblik zloupotrebe ugovora o radu na određeno vrijeme su uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme između istog poslodavca i istog zaposlenika, najčešće za isti posao. Sukcesivno sklapanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme predstavlja opasnost izigravanja radnozaštitnog zakonodavstva⁴⁰, a kao takvi, ovi ugovori, mogu biti prijetnja stabilnim i sigurnim radnim odnosima.

5.1. Slabosti zakonske koncepcije člana 19 Zakona o radu FBiH

Kao što je istaknuto u prethodnom poglavlju, zakonodavac je važećom regulativom poslodavcu dao potpunu slobodu pri izboru vrste ugovora o radu prilikom zapošljavanja. Time je doprinio

radu na neodređeno vrijeme. St. 3 čl. 19: Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se sklopiti na period duži od dvije godine. St. 4 čl. 19: Ukoliko zaposlenik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, odnosno izričito ili prećutno zaključi sa istim poslodavcem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od dvije godine bez prekida, takav ugovor se ima smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

³⁵ Dedić/Gradašćević-Sijerčić (bilj. 2), ss. 230-231.

³⁶ A. Bilić, *Fleksibilni oblici rada i radno pravo*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Rijeci, Rijeka 2009, s. 4.

³⁷ V. primjer čl. 9 i čl. 10 Zakona o radu Republike Hrvatske, Nar. nov. 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01, prečišćeni tekst dostupan na: http://www.poslovniforum.hr/zakoni/zakon_o_radu.asp.

³⁸ S. Jašarević, *Fleksibilizacija rada – rješenje ili zabluda*, Zbornik radova, Novi Sad 2012, ss. 173-191.

³⁹ Buklijaš (bilj. 1), s. 117.

⁴⁰ Grgurev (bilj. 33), s. 30.

većoj fleksibilnosti pravnih propisa iz oblasti rada ali i samog tržišta rada. Međutim, ne propisujući posebne uslove i slučajeve za koje se može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme, te nedovoljno precizno definišući *zaštitne mjere*⁴¹, zakonodavac je otvorio mjesta zloupotrebi korištenja takvog ugovora.

Mjere koje je zakonodavac Federacije BiH propisao s ciljem sprečavanja zloupotreba ugovora o radu na određeno vrijeme su predviđene stavovima 2, 3, 4 člana 19 Zakona FBiH. Zakonodavac je članom 19 Zakona o radu FBiH predvidio kada se ugovor o radu ima smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme⁴², maksimalnu dužinu trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme⁴³ i mjeru presumpcije kada se ugovor o radu na određeno vrijeme transformiše u ugovor o radu na neodređeno vrijeme⁴⁴.

Uzimajući u obzir st. 2 čl. 19 Zakona o radu FBiH, teško je za očekivati da će poslodavac, *ukoliko ne želi da sa zaposlenikom zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme*,⁴⁵ propustiti da u ugovor o radu na određeno vrijeme, unese podatak o njegovom trajanju, kako bi se takav ugovor imao smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme. Slično je i sa st. 3 ovog člana. Poslodavac koji *ne želi da sa zaposlenikom zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme*,⁴⁶ neće ponuditi zaposleniku zaključenje takvog ugovora u trajanju dužem od dvije godine.

Jedinu istinsku mjeru sprječavanja zloupotrebe ugovora o radu na određeno vrijeme, odnosno prava zaposlenika po osnovu rada na određeno vrijeme, zakonodavac FBiH je predvidio st. 4 čl. 19 Zakona o radu FBiH. St. 4 čl. 19 definiše pojam uzastopnog ugovora o radu i predviđa presumpciju transformacije ugovora o radu iz određenog u neodređeno vrijeme. U svjetlu analize nedorečenosti i slabosti ove mjere tretirat će se primjer iz prakse. Zakonsko pravo zaposlenika, da se ugovor o radu na određeno vrijeme, *samim protekom određenog vremenskog perioda ima smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme*⁴⁷, Vrhovni sud Federacije BiH tumači na sljedeći način.

Presudom Vrhovnog suda FBiH, br. 65 0 Rs 136164 12 Rev, od dana 23. jula 2013. godine presuđeno je da pomenuto: *„pravo zaposlenika, ne nastaje po samom zakonu – ex lege, pa je zaposlenik u obavezi da traži od poslodavca utvrđenje tog prava. Tužiteljica, nakon što je zaključila više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme u periodu do jedne godine⁴⁸ i nakon tog perioda ne traži utvrđenje svog prava da se takav ugovor smatra ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, već ponovo zaključuje pojedinačne ugovore o radu na određeno vrijeme, i u periodu nakon jedne godine... Tužiteljici je prestao ugovor o radu istekom vremena na koji je zaključen, a kako ista nije tražila utvrđenje nakon proteka jedne godine zaključenih ugovora na određeno vrijeme da se isti smatra ugovorom na neodređeno vrijeme, te prihvatila nove ugovore*

⁴¹ Naglasio autor.

⁴² Čl. 19 st. 2 Zakona o radu FBiH (bilj. 25).

⁴³ Čl. 19 st. 3 Zakona o radu FBiH (bilj. 25).

⁴⁴ Čl. 19 st. 4 Zakona o radu FBiH (bilj. 25).

⁴⁵ Naglasio autor.

⁴⁶ Naglasio autor.

⁴⁷ Naglasio autor.

⁴⁸ Čl. 8 st. 5 Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti komunalne privrede Kantona Sarajevo, Sl. nov. KS 21/06. U konkretnom slučaju na tužiteljicu se primjenjivao granski Kolektivni ugovor. Međutim, mjera presumpcije transformacije radnog odnosa glasi jednako kao i u st. 4 čl. 19 Zakona o radu FBiH, s tim da je Kolektivnim ugovorom propisan kraći rok u trajanju od jedne godine.

*o radu na određeno vrijeme u daljem periodu nakon protoka jedne godine čime je propustila mogućnost sticanja i zaštite prava primjenom člana 8 st 5 Kolektivnog ugovora*⁴⁹.

U konkretno razmatranom slučaju na tužiteljicu se primjenjivao granski Kolektivni ugovor koji, u odnosu na Zakon o radu FBiH, predviđa kraći rok za transformaciju radnog odnosa iz određenog u neodređeno vrijeme. Međutim, s obzirom da ta odredba Kolektivnog ugovora, sa iznimkom kraćeg perioda trajanja, glasi jednako kao odredba Zakona o radu FBiH, jasno je da bi stav suda po ovom pitanju bio identičan da je kojim slučajem na tužiteljicu primjenjivan Zakon o radu FBiH. Iako Zakon o radu FBiH, odnosno granski Kolektivni ugovor, nedvosmisleno propisuju da se ugovor o radu na određeno vrijeme, *samim protekom određenog roka ima smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme*⁵⁰, Vrhovni sud FBiH smatra da je za transformaciju radnog odnosa iz određenog u neodređeno vrijeme, ipak potrebna aktivna radnja zaposlenika, a ne poslodavca. Tako je prema stavu suda, *a što granskim Kolektivnim ugovorom, niti Zakonom o radu FBiH, nije predviđeno*⁵¹, zaposlenik dužan da traži utvrđenje tog prava i ukoliko tako ne postupi gubi mogućnost sticanja i zaštite prava koja su predviđena pomenutim propisima. Pored ostalog, Vrhovni sud FBiH ne navodi način na koji zaposlenik treba da traži utvrđenja svog prava. Međutim, s obzirom na ovakav stav suda, proizilazi da bi volja zaposlenika za transformacijom radnog odnosa, u pogledu njegovog trajanja, morala biti izričito iskazana – pisanim zahtjevom.

Za očekivati je da će ova presuda Vrhovnog suda FBiH i stav koji je po ovom pitanju sud zauzeo, prilikom odlučivanja o istim ili sličnim sporovima, na opštinskim odnosno kantonalnim sudovima, imati negativan uticaj na sticanje i ostvarivanje prava zaposlenika u slučajevima kada se radni odnos na određeno vrijeme ima smatrati radnim odnosom na neodređeno vrijeme. S obzirom na jasno izraženu namjeru normotvorca u granskom Kolektivnom ugovoru, odnosno zakonodavca u Zakonu o radu FBiH, Vrhovni sud FBiH bi trebao preispitati svoju odluku u svjetlu uspostave šireg okvira socijalne sigurnosti i stabilnosti, kao i zaštite prava zaposlenika iz radnog odnosa na određeno vrijeme.

U praksi su još poznati primjeri tzv. *periodične prijave/odjave sa PIO evidencije*⁵² zaposlenika na određeno vrijeme. Naime, poslodavci sa zaposlenikom zaključuju ugovore o radu na određeno vrijeme sa relativno kratkim trajanjem, najčešće za poslove koji su po svojoj prirodi stalnog karaktera. Posljedica isteka vremena na koji je ugovor zaključen jeste da se radni odnos prekida, a zaposlenik se odjavljuje sa PIO evidencije. Nakon protoka vremenskog perioda od 16 dana⁵³ poslodavci ponovo sa istim zaposlenikom zaključuju novi ugovor o radu na određeno vrijeme, najčešće opet za istu vrstu posla. Ponovnim zaključenjem ugovora o radu, trajanje vremenskog perioda iz st. 4 čl. 19 Zakona o radu FBiH nakon kojeg se ugovor o radu na određeno vrijeme ima smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, počinje iznova teći. S obzirom na zaista kratak vremenski period koji se po Zakonu o radu FBiH ne smatra prekidom, poslodavac sebi može dopustiti da posluje bez tog zaposlenika u trajanju od 16 dana. Ovakva praksa bi se mogla smatrati protivnom dobrim poslovnim običajima, iz razloga što za posljedicu ima prekid radnog

⁴⁹ Obrazloženje presude Vrhovnog suda FBiH, br. 65 0 Rs 136164 12 Rev, od 23. 07. 2013.

⁵⁰ Naglasio autor.

⁵¹ Naglasio autor.

⁵² Naglasio autor.

⁵³ Tač. 7 čl. 20 Zakona o radu FBiH (bilj. 25): „Prekidom ugovora o radu iz člana 19 stav 4 ovog zakona ne smatraju se prekidi ... vremenskog perioda od 15 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem (...)“.

odnosa s ciljem izbjegavanja zakonske obaveze da se sa zaposlenikom zasnuje radni odnos na neodređeno vrijeme. Tako se indirektno velikom broju zaposlenika onemogućava zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.⁵⁴ Jedan od razloga ovakve prakse sigurno jeste i izbjegavanje plaćanja otpremnine u skladu sa čl. 100 st. 1 Zakona o radu FBiH⁵⁵, te se može smatrati dodatnim razlogom zloupotrebe instituta ugovora o radu na određeno vrijeme.

Ponuđena analiza koncepcije čl. 19 Zakona o radu, kao i navedeni primjeri zloupotrebe ugovora o radu na određeno vrijeme, ukazuju na slabost ovakvog zakonskog rješenja. Fleksibilizacijom ove odredbe, te ne propisivanjem adekvatnih zaštitnih mjera, zakonodavac nije uspostavio pravni okvir za ostvarivanje pune stabilnosti i sigurnosti radnih odnosa, te *prava na rad* kao jednog od temeljnih ljudskih prava.

5.2. Zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme u Republici Srpskoj – usporedno zakonsko rješenje

Zakonom o radu Republike Srpske⁵⁶ (Zakon o radu RS) uspostavljene su dodatne mjere sprečavanja zloupotrebe ugovora o radu na određeno vrijeme, u odnosu na Zakon o radu FBiH. Zakonom o radu RS je uspostavljen jednak standard kao u Federaciji BiH po pitanju slobode zaključivanja ugovora o radu na neodređeno ili određeno vrijeme. Kada je riječ o ugovoru o radu na određeno vrijeme predviđeno je da se ne može zaključiti na period duži od dvije godine, jednako kao u Federaciji BiH. Međutim, kao dodatni uslovi predviđeni su posebni slučajevi zaključenja ovih ugovora. Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti u slučajevima izvršavanja posla koji traje do 6 mjeseci; privremenog povećanja obima posla; zamjene odsutnog radnika do godinu dana; obavljanja posla čije je trajanje unaprijed određeno prirodom i vrstom posla.⁵⁷ Poslodavac i radnik mogu se sporazumjeti da se važnost ugovora o radu na određeno vrijeme, jednom ili više puta, produži za određeni period, ali najduže do dvije godine od dana zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme. U ovaj period uračunavaju se i prekidi koji su trajali do dvije sedmice, također jednako uređeno kao u Federaciji BiH. Ako radnik, nakon isteka roka od dvije godine, uz izričitu ili prećutnu saglasnost poslodavca, nastavi da radi, smatraće se da je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme.⁵⁸

Normirajući posebne uslove potrebne za zaključenje ugovora o radu na određeno vrijeme zakonodavac RS uspostavio je standard prema kojem ugovor o radu na određeno vrijeme predstavlja izuzetak. Time je, u odnosu na Zakon o radu FBiH, uspostavio stabilniji pravni okvir za zaštitu prava i obaveza zaposlenika prilikom zapošljavanja i zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme, a posebno uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme.

⁵⁴ Detaljnije u presudi ESLJP, C-212/04, Konstantinos Adeneler i drugi protiv Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), 2006, ECR I-6057, dostupno na: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-212/04>.

⁵⁵ „Zaposlenik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa sa tim poslodavcem.“

⁵⁶ Sl. gl. RS 55/07, prečišćeni tekst.

⁵⁷ Čl. 16 Zakona o radu RS, Sl. gl. RS 55/07, prečišćeni tekst.

⁵⁸ Čl. 17. Zakona o radu RS, Sl. gl. RS 55/07, prečišćeni tekst.

Odredbom „ako radnik, nakon isteka roka od dvije godine, uz *izričitu ili prećutnu saglasnost poslodavca*⁵⁹, nastavi da radi, smatraće se da je radnik zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme“, akcentat je stavljen na radnje i ponašanje poslodavca. Za razliku od zakonskih rješenja propisanih Zakonom o radu FBiH, kao i stava Vrhovnog suda FBiH u pomenutoj presudi br. 65 0 Rs 136164 12 Rev da, *od radnji i ponašanja zaposlenika zavisi da li se ugovor o radu na određeno ima smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme*⁶⁰, formulacijom zakonodavaca RS uspostavlja se pravedniji okvir sticanja i ostvarivanja prava zaposlenika na određeno vrijeme. Tako su uspostavljene decidnije mjere zaštite zaposlenikovih prava, te mjere kojima se spriječava propuštanje sticanja prava zbog nedovoljnog poznavanja pravnih propisa i sudske prakse od strane zaposlenika, o čemu je već bilo govora u poglavlju 5.1.

6. Usklađenost člana 19 Zakona o radu FBiH sa Direktivom 1999/70/EC

Parafiranjem Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju (SPP) po prvi put je uspostavljen ugovorni odnos između BiH i EU. Time je Bosni i Hercegovini potvrđen status potencijalnog kandidata za članstvo u EU. S obzirom da SPP još uvijek nije stupio na snagu, na snazi je Privremeni sporazum koji je dio SPP-a. Bosna i Hercegovina je tako deklarativno preuzela obavezu da svoje pravne propise uskladi sa propisima Europske unije, a samim tim i propise koji normiraju oblast rada.

Kao što je već tretirano u poglavlju 3, relevantni pravni okvir u sklopu pravne stečevine Europske unije, koja se odnosi na ugovore na određeno vrijeme, a koji su predmet ove analize, je Direktiva Vijeća Europske unije 1999/70/EC o okvirnom Sporazumu o radu na određeno vrijeme.

Usklađenost člana 19 Zakona FBiH sa Direktivom možemo posmatrati dvojako, s obzirom na principe koji se žele uspostaviti Direktivom, te ciljeve koji se u skladu s tim principima trebaju ostvariti. Osnovni cilj Direktive, jeste uspostavljanje principa jednakog tretmana zaposlenika na neodređeno i određeno vrijeme i sprečavanje diskriminacije po osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme. Kako opštim odredbama Zakon o radu FBiH uspostavlja jednak tretman zaposlenika koji imaju ugovor o radu (na neodređeno ili određeno vrijeme), te zabranjuje diskriminaciju i kršenje prava u tom pogledu, to je ovaj princip uspostavljen i cilj Direktive ostvaren.

Drugi princip koji se Direktivom želi uspostaviti nalazimo u općim razmatranjima Okvirnog sporazuma, kao priloga Direktivi. Prema Okvirnom sporazumu, ugovor o radu na neodređeno vrijeme je pravilo i opći oblik zasnivanja radnog odnosa. Kao takvi, ugovori o radu na neodređeno vrijeme doprinose kvaliteti života radnika i poboljšavaju izvršenje radnih zadataka.⁶¹ S druge strane, primjena ugovora o radu na određeno vrijeme mora biti svedena na minimum i utemeljena na objektivnim razlozima zaključenja takvog ugovora. Tu nalazimo drugi značajan cilj koji se Direktivom želi ostvariti. Kako bi se ostvarilo, Okvirnim sporazumom o radu na određeno vrijeme, predviđene su mjere⁶² s ciljem sprečavanja zloupotrebe prava zaključenjem ugovora o radu na određeno vrijeme bez opravdanog razloga, odnosno zaključenjem uzastopnih ugovora o

⁵⁹ Naglasio autor.

⁶⁰ Naglasio autor.

⁶¹ Tač. 6 Općih razmatranja Sporazuma o radu na određeno vrijeme (bilj. 12), u prilogu Direktive 1999/70/EC.

⁶² Usp. bilj. 15

radu na određeno vrijeme između istog poslodavca i istog zaposlenika, najčešće za isti posao. Zakonodavac FBiH je st. 3 čl. 19 Zakona o radu FBiH, da se ugovor o radu ne može zaključiti na period duži od dvije godine, formalno uskladio svoje zakonodavstvo sa principima Okvirnog sporazuma i Direktive. Međutim, ne propisujući niti jedan objektivni uslov zaključenja ugovora o radu na određeno vrijeme, te nedovoljnim mjerama zaštite, otvorio je mjesta zloupotrebi ugovora o radu na određeno vrijeme. Trenutna praksa u FBiH po pitanju zaključenja ugovora o radu na određeno vrijeme, te slabosti zakonske regulative, glede sprječavanja zloupotrebe ugovora o radu na određeno vrijeme, a koja je tretirana u poglavlju 5.1, jasno pokazuje da zakonodavac FBiH suštinski nije ostvario drugi cilj Direktive.

7. Zaključak

Tradicionalno shvatanje ugovora o radu (kao ugovora o radu sklopljenog, u pravilu, na neodređeno vrijeme) doživljava promjene. Praksa u EU i u FBiH pokazala je tendenciju sve češćeg sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, što je posljedica potrebe fleksibilizacije radnih odnosa⁶³. Kako je Sporazumom o stabilizaciji i pridruživanju Bosna i Hercegovina deklarativno preuzela obavezu da svoje zakonodavstvo uskladi sa pravnim poretkom EU, tako se Zakonom o radu FBiH, mora predvidjeti okvir za ostvarivanje principa i postizanje ciljeva predviđenih Direktivom. Iako je na prvi pogled zakonodavac FBiH uskladio svoje propise sa Direktivom 1999/70/EC i Okvirnim sporazumom, analizom člana 19 Zakona o radu FBiH, da se zaključiti da zakonodavac FBiH nije uspostavio pravni okvir koji bi onemogućio praksu zloupotrebe ugovora o radu na određeno vrijeme. U tom svijetlu možemo reći da odredbe Zakona o radu FBiH suštinski ne ostvaruju ciljeve i ne uspostavljaju principe predviđene Direktivom i Okvirnim sporazumom o radu.

Da bi se član 19 Zakona o radu FBiH, zaista, suštinski uskladio sa ciljevima predviđenim Direktivom neophodno je da njime budu tretirana sljedeća pitanja:

1. Jasno definisani posebni slučajevi i uslovi zaključenja ugovora o radu na određeno vrijeme. Tako bi poslodavac mogao ponuditi ugovor o radu na određeno vrijeme samo u tačno propisanim slučajevima, odnosno za tačno određene vrste posla, što bi u praksi otežalo zloupotrebu ugovora o radu na određeno vrijeme, kratkog trajanja, a za poslove stalnog karaktera.
2. Ograničenje mogućeg broja zaključenja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme između istog poslodavca i istog zaposlenika za isti posao. Ovakva mjera bi adekvatno spriječila ovaj oblik zloupotrebe.
3. Ponuditi slično rješenje kao u Zakonu o radu Republike Srpske i izmijeniti važeću pravnu fikciju da pri zaključivanju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, od radnji i ponašanja zaposlenika, zavisi da li se ugovor na određeno vrijeme ima smatrati ugovorom na neodređeno vrijeme. Time bi se onemogućila različita tumačenja konkretne zakonske odredbe, koja u praksi, kao što je pokazano primjerom u poglavlju 5.1, zbog nepoznavanja punog obima prava i obaveza, idu na štetu zaposlenika.

⁶³ Usp. Grgurev (bilj. 33), s. 43.

4. Izmijeniti, odnosno produžiti trajanje vremenskog perioda od 15 dana, koji se po tački 7 člana 20 Zakona o radu FBiH ne smatra prekidom ugovora o radu.⁶⁴ Time bi se trenutna praksa tzv. „*prijave/odjave zaposlenika sa PIO evidencije*“⁶⁵, na osnovu koje poslodavci izbjegavaju zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme i time zasnivanja radnog odnosa na neodređeno vrijeme, znatno umanjila, a u konačnici dokinula.

⁶⁴ Npr. u Zakonu o radu Republike Hrvatske period koji se ne smatra prekidom između dva ugovora o radu na određeno vrijeme iznosi 2 mjeseca.

⁶⁵ Usp. bilj. 50.