



## RADNI ODNOS NA ODREĐENO

### Mogućnosti, izazovi i rešenja u praksi

Beograd | 17.06.2025.

U savremenom poslovnom okruženju, fleksibilnost u zapošljavanju postaje sve važnija. Iako je radni odnos na neodređeno vreme standard, poslodavci se često odlučuju za radni odnos na određeno vreme kako bi se prilagodili specifičnim potrebama i uslovima rada.

Ovaj članak istražuje zakonske mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme, uslove koje treba ispuniti, kao i posledice nepoštovanja tih uslova.

### Mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme

**Opšti slučajevi.** Radni odnos na određeno vreme može se zasnovati u sledećim slučajevima:

- Kada je potrebno obaviti određeni posao u određenom roku;
- Za poslove koji su po prirodi vremenski ograničeni;
- Kada je potrebno završiti posao pre određenog događaja.

U ovim slučajevima, radni odnos može trajati dok traju razlozi zbog kojih je ugovoren, ali **najduže 24 meseca**.

U praksi neretko postoji **pogrešno uverenje** da rok od 24 meseca prestaje da teče u slučaju prekida radnog odnosa dužeg od 30 dana i da u tom slučaju nema smetnji za zasnivanje „novog“ radnog odnosa na određeno vreme u trajanju od novih 24 meseca. Bez obzira na postojanje prekida, radni odnos po ovom osnovu ne može trajati duže od 24 meseca, s tim da se prekid kraći od 30 dana uračunava u trajanje radnog odnosa, dok to nije slučaj sa prekidom dužim od 30 dana.

**Posebni slučajevi.** U određenim slučajevima radni odnos može biti zasnovan na određeno vreme u trajanju koje zavisi isključivo od razloga zbog kojih se zasniva i nije ograničeno na najduže 24 meseca, i to:

- radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog;
- za rad na projektu sa unapred određenim trajanjem;
- sa stranim državljaninom kome je izdata radna dozvola;
- za rad kod novoosnovanog poslodavca koji je upisan u registar pre manje od godinu dana;
- sa licem kome je do ispunjenja jednog od uslova za odlazak u starosnu penziju ostalo manje od 5 godina.

**Zaključivanje više ugovora na određeno vreme.** Ne postoje smetnje za zasnivanje radnog odnosa na određeno ni u slučaju kada je radni odnos već bio zasnovan na određeno, već je bitno i dovoljno postojanje razloga zbog kog se radni odnos zasniva na određeno vreme.

Na primer, ukoliko je zaposleni bio u radnom odnosu na određeno do povratka privremeno odsutnog zaposlenog ili po nekom od osnova u trajanju do 24 meseca, nakon prestanka ovog radnog odnosa poslodavac može sa zaposlenim zaključiti novi Ugovor o radu na određeno vreme do povratka drugo privremeno odsutnog zaposlenog (ili po nekom drugom dozvoljenom osnovu).

Jedino nije moguće opšti slučaj zasnivanja radnog odnosa na određeno vreme, koji je ograničen na 24 meseca, koristiti u dužem trajanju.

## Prestanak radnog odnosa na određeno vreme i izuzeci

Radni odnos na određeno vreme prestaje istekom roka na koji je zasnovan, odnosno prestankom razloga za njegovo zasnivanje.

Međutim, poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti ugovor zaključen na određeno može prestati istekom roka zaposlenom ili zaposlenoj za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta.

U ovim slučajevima, radni odnos prestaje istekom korišćenja prava na odsustvo po nekom od navedenih osnova.

Ukoliko poslodavac otkáže ugovor o radu za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta zaposlenog lica, takvo rešenje biće ništavo ukoliko je poslodavac na dan donošenja rešenja znao za ove okolnosti ili ukoliko ga zaposleni o tome obavesti u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

## Preobražaj radnog odnosa na određeno u radni odnos na neodređeno vreme

Budući da je radni odnos na određeno izuzetak, nezakonitosti mogu dovesti do njegovog preobražaja u radni odnos na neodređeno vreme.

Na primer, ukoliko je ugovor o radu zaključen na određeno vreme, ali nisu ispoštovani zakonski uslovi ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje 5 radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

## Zaključak

Radni odnos na određeno vreme jeste mogućnost koja pruža potrebnu fleksibilnost u zapošljavanju, ali je postupanje u skladu sa Zakonom prilikom zasnivanja i tokom njegovog trajanja veoma važno kako bi se izbegle sve potencijalno negativne posledice do kojih može doći.

## Kontakt >



**Dušan Mucić, advokat**



**Za više korisnih sadržaja, posetite > <https://stankoviclaw.com/baza-znanja/>**

*Ovaj članak je isključivo informativne prirode, ne odnosi se na pojedinačne situacije i ne predstavlja pravni savet. Ukoliko su Vam potrebne usluge pravnog savetovanja, budite slobodni da nas kontaktirate.*